



中小企業における働き方改革

取組事例集



©2014 大阪府もずちゃん

大阪府労働相談センター

中小企業の経営者のみなさまへ

「業務効率化」「人材確保」「社員の健康増進」「魅力ある企業づくり」にご興味はありませんか？

もしも、“これらが「働き方改革」を通してなら実現できるのです”と言ったら、どうでしょうか。

「働き方改革」に関連する事項は企業ごとに異なり、多岐にわたります。

本冊子では、府内中小企業による「働き方改革」取り組み事例をご紹介します。

誰もが働きやすい職場環境づくりを進めることは、企業の魅力がアップし、人材の確保や従業員の定着にもつながります。

中小企業の経営者・事業主のみなさまには、働き方改革に積極的に取り組んでいただき、従業員のみなさまとともに、より魅力ある職場環境づくりを進めていきましょう！

働き方改革



①魅力ある職場環境づくりに向けて

企業が元気になって、お勤めの従業員の方々がイキイキと、毎日楽しく働くことができる、そんな職場環境づくりの取り組みアイデアはたくさんあります。

●主な取り組みアイデア【掲載ページ】

<職場環境整備>

- ・定年の引き上げ、継続雇用制度の導入【P.7、29、31、37、55】
- ・正社員化【P.25、53】
- ・奨学金返還支援制度の導入
- ・施設のバリアフリー



<多様な休暇制度など>

- ・年次有給休暇の計画的付与制度の導入【P.33】
- ・時間単位の年次有給休暇制度の導入【P.5、7、17、23、57】
- ・育児休業の取得促進【P.13、15、19、39、41、45】
- ・特別休暇（バースデー休暇やリフレッシュ休暇等）の導入【P.33、35、57】
- ・時間外勤務の縮減（ノー残業デーの設定等）【P.13、37、47】
- ・年間休日数の見直し【P.27、33】
- ・勤務時間の短縮【P.57】

<生産性を高める業務体制の構築>

- ・多様な勤務体系の推進（時差出勤、短時間勤務、フレックスタイム制、週休3日制など）【P.25、43】
- ・多様な人材（女性、外国人、障がい者等）の活躍推進【P.9、11、15、21、31、39】
- ・固定給制の導入【P.33】
- ・テレワークの導入・推進【P.13、45】
- ・DXの推進【P.13、47】



<従業員の能力向上とキャリア形成支援>

- ・メンター制度の導入【P.27】
- ・社員研修の実施【P.27、49、51】
- ・従業員のリスキリング（資格取得等）支援【P.49】
- ・キャリアコンサルティング制度の導入
- ・職業能力評価基準を核とした人材育成システムの導入

②業種別 掲載事例目次

<製造業>

1. アイワ工業株式会社……………P.5
時間単位の年次有給休暇
2. 株式会社アヴァンティ……………P.7
定年の引き上げ／時間単位の年次有給休暇
3. 有限会社カワイ彫刻工芸……………P.9
外国人雇用の推進
4. 株式会社三共製作所……………P.11
外国人雇用の推進
5. シャープ化学工業株式会社……………P.13
産休・育休制度の整備／テレワーク制度の整備
6. 株式会社竹屋化学研究所……………P.15
女性活躍の推進／育児休業制度の整備
7. 株式会社ツガワ……………P.17
時間単位の年次有給休暇
8. 株式会社テクノフロント……………P.19
育児休業制度の整備
9. 株式会社日宝……………P.21
障がい者雇用の推進
10. 野田金属工業株式会社……………P.23
時間単位の年次有給休暇
11. 株式会社フクメ印刷……………P.25
勤務時間限定正社員制の導入／正社員化の実現
12. 株式会社藤原電子工業……………P.27
メンター制度の導入／年間休日数の見直し
13. 株式会社マツダ……………P.29
継続雇用制度の導入
14. 株式会社吉村商店……………P.31
障がい者雇用の推進／高齢者の雇用延長

<運輸業>

15. 株式会社くらすむーぶ……………P.33
固定給制の導入／休暇制度の整備
16. 相和運輸倉庫株式会社……………P.35
特別休暇の導入
17. トキハマエクスプレス株式会社……………P.37
継続雇用制度の導入
18. 株式会社リーフプラス……………P.39
障がい者雇用の推進／育児休業制度の整備

<卸売業・小売業>

19. 株式会社スイデン……………P.41
育児休業に対する理解促進
20. 株式会社タカラ事務機……………P.43
子が10歳になるまで利用可能な短時間勤務制度
21. 株式会社magnet……………P.45
テレワーク制度の整備／育児休業制度の整備
22. 有限会社やさい工場……………P.47
DXの推進

<建設業>

23. 株式会社マテックス……………P.49
社員研修制度の整備／資格取得支援
24. 有限会社ラックプラス……………P.51
全従業員へのビジネスマナー研修の実施

<その他>

25. 有限会社イーデス・スポーツクラブ……………P.53
正社員化の実現
26. 株式会社HSM……………P.55
定年の引き上げ
27. 吉川情報システム株式会社……………P.57
勤務時間の短縮／休暇制度の整備

事例1 時間単位の 年次有給休暇

アイワ工業株式会社

所在地:八尾市

業 種 :製造業(金属表面処理加工)

従業員数:30名(2025年3月現在)



◆働き方改革を進めるに至ったきっかけ

- ・短時間で済む用事に対し、半日から1日の年次有給休暇取得の申し出が散見され、社員が年次有給休暇を使いにくそうにしていた。
- ・用事が済み、職場に戻って来てもらう方が、会社にとっても効率的であると考えた。

◆取組み内容

- ・時間単位の年次有給休暇制度を導入し、社員全員に説明し理解を深めた。
- ・顧問の社会保険労務士に相談し、就業規則を改定した。

◆働き方改革でどう変わった？

- ・時間単位の年次有給休暇制度導入によって、用事が済むとすぐに職場に戻って働くことにより、全体として効率的な働き方ができるようになった。
- ・令和3年10月から、6か月間で延べ18回、41時間の利用があり、年次有給休暇の取得率が向上した。

<従業員>



<工場>



◆企業からのメッセージ

ワークライフバランスが唱えられて久しいですが、大企業に比べて人的・資金的に余裕が乏しい中小企業にあって、労働の時間効率をあげることができ、会社・従業員双方が喜んでいます。

今後は育児・介護休暇等も制度として取り入れ、仕事と家庭生活で調和のとれた、より良い職場づくりに努力したいと思っています。



取締役 統括部長 柳井 淳

事例2 定年の引き上げ/ 時間単位の年次有給休暇

株式会社アヴァンティ

所在地: 豊中市

業 種 : 製造業 (鉄道車両部品開発製造販売)

従業員数: 15名 (2024年1月現在)



◆働き方改革を進めるに至ったきっかけ

- ・健康で働き続けることができるのであれば、長く働いてほしいという思いを持っていた。
- ・従業員がより年次有給休暇を取得しやすくなる環境を作り、年次有給休暇取得率の向上を図りたいと思っていた。

◆取組み内容

- ・従業員が長く安心して働ける環境づくりの一環として、定年年齢を65歳、継続雇用年齢を70歳に引き上げた。
- ・大阪働き方改革推進支援・賃金相談センターの社会保険労務士の支援を受け、就業規則の改定を行った上で、時間単位の年次有給休暇制度を導入した。

◆働き方改革でどう変わった？

- ・すべての従業員が長く安心して働くことのできる環境を整備できた。
- ・時間単位の年次有給休暇制度の導入によって、急な用事が発生した場合などに、柔軟に年次有給休暇を取得できるようになり、年次有給休暇の取得率向上につながった。

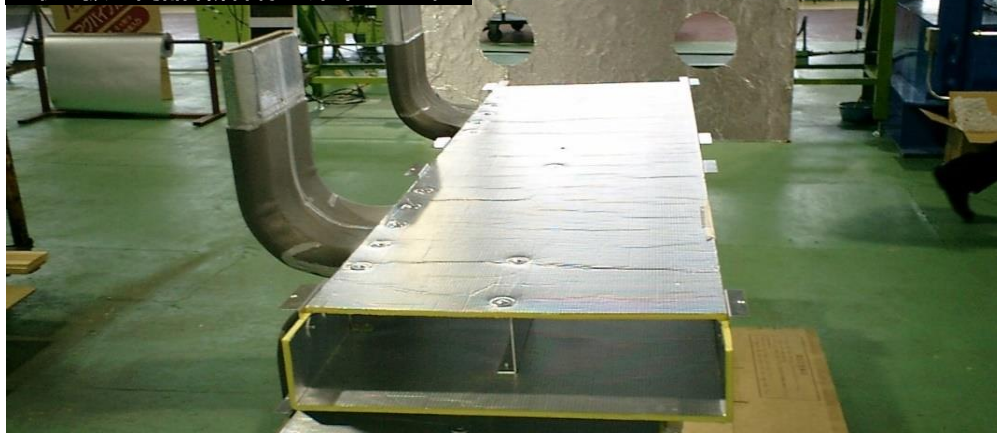
<作業指導している様子>



<作業中の様子>



<取り扱い商品(新幹線の床中ダクト)>



◆企業からのメッセージ

定年の引き上げも、時間単位の年次有給休暇制度の導入も従業員と会社にもメリットがある取組みであったと感じています。

今後も、従業員がより働きやすい職場環境づくりをめざして、様々な働き方改革に取り組んでいきたいと思っています。



代表取締役 水島 洋

事例3 外国人雇用の推進

有限会社カワイ周知リ工芸

所在地:東大阪市

業 種 :製造業(プラスチック金型製造業)

従業員数:18名(2025年2月現在)



◆働き方改革を進めるに至ったきっかけ

・人材不足に悩んでおり、多様な人材(障がい者や外国人)の雇用を視野に入れ、採用の選択肢を拡大したいと考えた。

◆取組み内容

・外国人雇用については、面接時に「未経験者でも1から教える」こと等、安心して働ける環境であることを丁寧に説明することを心がけた。
・外国人従業員が体調不良や出産等で困っているときこそしっかりサポートしたり、クリスマスのようなイベント時にサプライズでケーキを贈って外国人従業員の家族の満足度を高めるなど、異国の地で安心して働けるよう、仕事面だけでなく生活面もしっかり支援した。

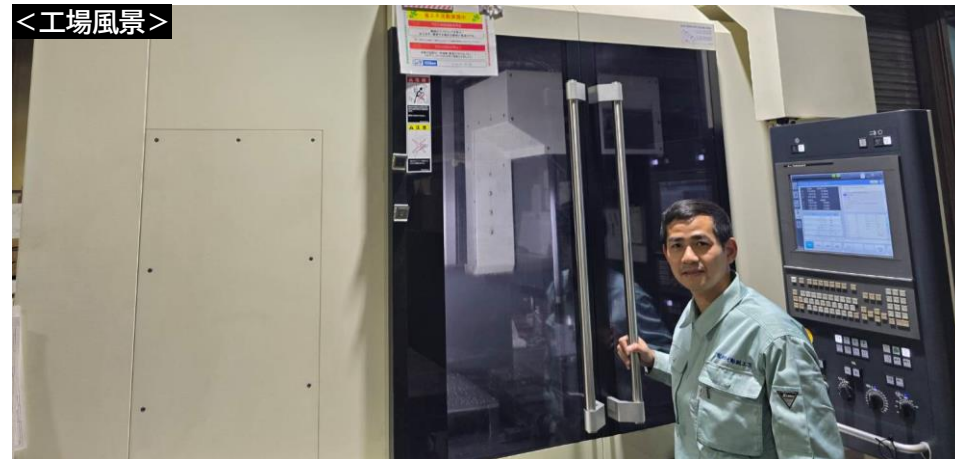
◆働き方改革でどう変わった?

・外国人(ベトナム人)を3年間で3名新たに雇用することができた。
・家族ぐるみで支援した結果、外国人従業員の定着化が図れ、大きな戦力となっている。

<従業員たち>



<工場風景>



◆企業からのメッセージ

現在雇用している外国人は、業務後も自宅で勉強するなど真面目に取り組んでいるので、今後の成長を大いに期待しています。

外国人雇用を積極的に進めてきたことで、従業員の数も増え、人手不足が解消できました。

今後も多様な人材が活躍できるよう柔軟に取り組んでいきたいと考えています。



代表取締役 金丸 祥之
(写真右)

事例4 外国人雇用の推進

株式会社三共製作所

所在地:東大阪市

業 種 :製造業(金属部品切削加工業)

従業員数:161名(2025年3月現在)



◆働き方改革を進めるに至ったきっかけ

- ・社員を募集して集まらず、採用して技術教育をしても、会社をやめてしまう可能性が大きかった。
- ・外国人従業員が1か国の出身者だけだと、日本との文化の違いなどが強調され、日本人従業員とトラブルが発生することがあった。

◆取り組み内容

- ・1か国だけでなく、複数国からの技能実習生の受入を推進し、外国人技術者の育成ノウハウを確立した。
- ・外国人技術者と日本人従業員、技能実習生との相互のコミュニケーションを深めるための勉強会を実施した。

◆働き方改革でどう変わった？

- ・現在、全体の50%、製造部門の60%以上の従業員が外国人従業員となり、10か国の出身者が仲良く働いている。出身国の異なる従業員間での争いも無く、社員同士の交流も順調で雰囲気が良くなった。
- ・今後の継続性を考えた受け入れ可能な国の選定を進めている。
- ・外国人技術者のモチベーションアップに繋がる教育・指導マニュアルの作成と活用を進めていく予定。

<同社工場前にて>



<外国人従業員との交流会>



◆企業からのメッセージ

これまでの主流は海外進出でしたが、反対に国内において社員の多国籍化も一つの方法です。しかし海外の人材をむやみに入れても、社員の1~2割程度で頭打ちになり、それ以上の雇用は大きなリスクとハードルが生じます。そんな時には日本人と海外の人材との働き方の調整・ルールが必要になってきます。このノウハウ作りを先に進めることをお勧めします。



代表取締役 CEO 松本 輝雅

事例5 産休・育休制度の整備／ テレワーク制度の整備

シャープ化学工業株式会社

所在地：堺市西区

業 種：製造業（化学系の製造・販売業）

従業員数：70名（2024年1月現在）

<フリーアドレス制のオフィス>



◆働き方改革を進めるに至ったきっかけ

- ・これまで育児休業の取得例はなかったが、今回1年間の育児休業取得希望が出たことでキッチリとした制度を作りたかった。
- ・コロナ禍を機にテレワークの定着等による多様な働き方を実現したかった。
- ・有給休暇取得の促進を行いワーク・ライフ・バランスの充実を図りたかった。

◆取組み内容

- ・就業規則の改定や育児休業取得プランの作成を行うとともに、産前・産後休暇取得前の面談で社員の希望を聴き取り、出産後のフォロー体制を整備した。
- ・テレワーク規程を策定し、社内イントラの利便性を向上させることで、主に販売部門等でテレワークやフリーアドレス制を導入し、併せて全部署でDXを進め、ペーパーレス化、業務効率化を図った。
- ・計画的に有給休暇を5連休で取得できる制度を作った。

◆働き方改革でどう変わった？

- ・長期間の育児休業取得のモデルケースを作ることが出来た。
- ・テレワーク定着のためのシステム整備等、DXの推進により社内業務全体がスピードアップし、残業時間が半減、年次有給休暇の取得率もアップした。

<事務所>



<固形分測定準備の様子>



<シーリング剤着色工程の様子>



◆企業からのメッセージ

当社には現在ベトナムに帰国して一年間育児休業を取っている社員がいます。彼女からの相談がなければ、本当は働き方改革のことを皆さんに言えるような立場ではありませんでした。

図らずとも多様化した職場が育児休業制度について真摯に取り組む機会となり、今後も展開できるようになりました。同様にコロナ禍がDXを推進し、テレワークの必然性を産んだわけですが、なんとか自然体で運用できるようになりました。

まだまだ不具合な部分はありますが、失敗を恐れず挑戦し改善していきます。



代表取締役社長 村上 幹男

事例6 女性活躍の推進／ 育児休業制度の整備

株式会社竹屋化学研究所

所在地:東大阪市

業 種 :製造業(建築用ポリマーセメントモルタル)

従業員数:29名(2025年2月現在)



◆働き方改革を進めるに至ったきっかけ

- ・特定の従業員に依存した業務があり、育児休業取得者が発生した際を想定すると、従業員の多能化を進める必要性を感じていた。
- ・従業員の考え方に変化を感じるようになり、家族との時間が大切だと考える従業員に長く働き続けてもらうには、職場環境の整備が不可欠だと考えた。
- ・「男女ともに活躍できる会社」をめざしたいと思った。

◆取り組み内容

- ・開発部門に女性課長(30代)を登用し、女性の視点を生かして業務改革に取り組んだ。
- ・育児休業取得中の従業員のフォロー体制を構築し、安心して育休を取得できるようにした。また、育休を奨励し、取得しやすい雰囲気づくりに努めた。
- ・上司が率先して有給休暇を取得することにより、部下も有給休暇を取得できる環境づくりを進めた。

◆働き方改革でどう変わった？

- ・「あとは何とかしておくから安心して休めよ」と育休取得を社員誰もが応援する体制が構築でき、女性が課長になった開発部の男性1名が3週間の育休を取得。翌年以降には、営業部と経営企画室の男性各1名も1か月間育休を取得した。
- ・次期管理者候補への意識付け研修、育休取得者対応の円滑化、従業員への育休取得状況の開示、育休取得中の代替要員の確保といった様々なサポート体制を構築した。

<開発部>



<打合せ風景>



<実験風景>



◆企業からのメッセージ

従業員全員が長く働き続けられる会社であることに重きを置いて仕組みや環境作りに取り組んでいます。

人生の中でも多くの時間を共に過ごす仕事仲間ですから、働きやすく休みも取りやすい職場を整えていくことは経営陣の大切な仕事です。

休暇でしっかりリフレッシュしたあと、また明日からも出勤したいと思える会社で私自身も働きたいですからね。なにより男性女性に関係なく優秀な従業員がたくさん活躍し、きっちり評価される会社こそ、社会に広く貢献していけると信じています。



代表取締役社長 竹谷 裕人

事例7 時間単位の 年次有給休暇

株式会社ツガワ

所在地:大阪市港区

業 種 : 製造業(金属製品製造業)

従業員数: 22名(2025年2月現在)



◆働き方改革を進めるに至ったきっかけ

- ・役所や子どもの病院の付き添い等の短時間の私用がある従業員が、半日か1日の有給休暇を取る事があり、業務の進捗に影響が出ることがあった。
- ・従業員の高齢化が進み、若い従業員を雇用したいと考えており、求職者に人気のある柔軟な有給休暇取得制度を導入して、少しでも人材確保における競争力を高めたいと考えていた。

◆取組み内容

- ・大阪府からの提案もあり、時間単位の年次有給休暇取得制度を導入。
- ・同制度の取得申請の方法や制限(年間40時間まで)を明記した就業規則を従業員が閲覧できる場所に掲示したり、従業員一人ずつに活用メリット等を説明したりし、全従業員が理解して活用できる制度にすることを心掛けた。

◆働き方改革でどう変わった？

- ・制度の導入により、無理なく必要な時間だけ有給休暇の取得ができ、用事が済めば仕事に復帰することもできるので、業務に支障が出なくなった。
- ・同制度は、男女関係なく、特に子どもが小さい従業員を中心に、よく利用されており、従業員のワーク・ライフ・バランスの向上が図れた。
- ・求人票に同制度を明示した結果、応募者が増加し、優秀な人材の確保にも繋がった。

<製造現場>



<事務所>



◆企業からのメッセージ

当社は、町工場ながらも、製造現場に冷暖房を完備したり、休憩時間に自由に飲めるドリンクを準備したり、金属粉まみれになる作業着を会社でまとめて洗濯したりと、これまでも労働環境の改善に資する様々な取組みを進めてきました。

今回導入した時間単位の年次有給休暇取得制度は、会社と従業員の双方にとってメリットがある制度だと感じています。

今後も、働き方改革を進めていきたいと考えています。 代表取締役 佐々木 育徳



事例8 育児休業制度の整備

株式会社テクノフロント

所在地:東大阪市

業 種 :製造業(金型用鋼材加工販売)

従業員数:30名(2025年3月現在)



◆働き方改革を進めるに至ったきっかけ

- ・育児休業の取得を推進していく中で、就業規則等の整備を行っていく必要があった。
- ・担当業務を気にすることなく、育児休業を希望する全従業員が取得できる環境を整備していきたいと考えていた。

◆取組内容

- ・大阪働き方改革推進支援・賃金相談センターの社会保険労務士の支援を受け、就業規則の改定及び一般事業主行動計画を策定した。
- ・育児休業取得該当者への声かけによる取得を推進した。

◆働き方改革でどう変わった？

- ・育児休業に関する規定を整備し、かつ性別に関係なく積極的に取得を呼びかけたことで、該当者が育児休業を取得しやすい環境を作ることができ、従業員の満足度が向上した。
- ・規程整備後に、男性1名が育児休業を新たに取得した。



◆企業からのメッセージ

育休取得推進は企業側からすると、代替労働力の確保や業務引継ぎなど簡単ではない問題も多くあります。ただ、育休取得推進により従業員満足度も上がり、離職率の低下による長期キャリア形成が図りやすくなるなど、長期的な視点で考えると数多くのメリットがあると感じています。

時代の変化に対応し、全従業員が働きやすい職場環境づくりをめざしていきます。



代表取締役 長尾 吉訓

事例9 障がい者雇用の推進

株式会社日宝

所在地:和泉市

業 種 :製造業

(プラスチック成形および金型製作業)

従業員数:81名(2025年2月現在)



◆働き方改革を進めるに至ったきっかけ

- ・将来の事を考え、若手職員の採用を検討するも、採用に苦慮していた。
- ・障がい者をはじめとした多様な人材の採用についても意欲はあるが、受入の環境に不安があり、採用活動に踏み出せずにいた。

◆取組み内容

- ・まず、大阪府立高等支援学校の見学会に参加。就労実習風景の見学や意見交換会を通じ、障がいのある生徒たちの就労に対する熱意を感じた。また、障がい者が職場で活躍する為の工夫やノウハウなどを教員から聞くことができたため、社内での配置ポストや雇用後の職場環境のイメージが持てた。
- ・その後も、障がい者雇用セミナーへの参加等の情報収集と並行して他の障がい者施設を積極的に訪問。障がい者の職場体験の受け入れも実施した。

◆働き方改革でどう変わった？

- ・会社側も障がい者側も安心して雇用できる受入れ環境を整備できたことにより、障がい者2名を雇用するに至った。
- ・適材適所の人員配置が実現し、会社全体に良い影響があった。
- ・周囲の従業員とのコミュニケーションも問題なく、障がいがあっても働きやすい職場環境が実現した。

<工場風景1>



<工場風景2>



◆企業からのメッセージ

障がい者雇用については従来から取り組んでいましたが、受入の環境整備等が万全に出来ているか不安を抱えていました。しかし、支援学校の見学会を通して様々な気づきがあり、不安が解消されました。

今後は支援学校の職業体験の受入なども一層進めていきたいと考えています。



代表取締役社長 井上 樹一

事例10 時間単位の 年次有給休暇

野田金属工業株式会社

所在地:東大阪市

業 種 :製造業

(建築用ステンレス板金加工業)

従業員数:32名(2025年3月現在)



◆働き方改革を進めるに至ったきっかけ

- ・1時間程度で済む私用の用事でも、半日や1日の有給休暇で処理していた。
- ・半日有給休暇の時に、用事が済んだらすぐに出社する人と半日の有給休暇をしっかりと取る人がいて、不平等感があつた。
- ・会社としては生産性が落ちてしまうので、出来れば用事が済めば早めに出社して仕事をしてほしいと考えていた。

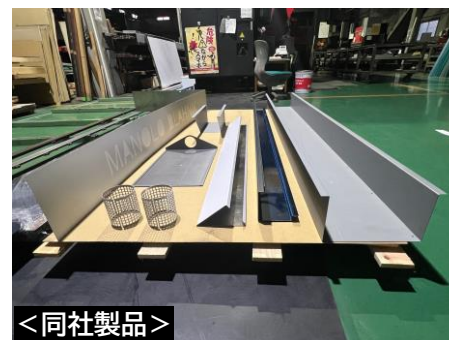
◆取組み内容

- ・時間単位の有給休暇取得制度を導入。用事が半日以上になってしまっても、半日+時間有給休暇で処理できる。
- ・1日、半日、時間有給休暇(年間上限40時間)のうち、どの組み合わせで処理をするかは従業員が決める。

◆働き方改革でどう変わった？

- ・「用事が済んですぐに仕事に行っても損した気分にならない。」「子育てしていると、お迎えや授業参観、懇談や家庭訪問など、用事が多いので助かっている。」といった従業員からの喜びの声が多い。
- ・用事が済んだらすぐに出勤してくれるので、同僚への負担が軽減した。また、会社としても生産性の落ち込みを最小限に抑えられ、上手にえば増員しなくて済むため、従業員と会社双方に良い影響があつた。

<工場風景>



<同社製品>



<同社が製造したモニュメント>



◆企業からのメッセージ

今回の時間単位の有給休暇の導入は少し管理が大変ですが、従業員・会社の双方にとってメリットが大きいと思います。

なにより、従業員から「時間有給休暇が有るから助かる。」「無駄な有給休暇の消化が減りうれしい。」という言葉 を聞くと、導入して良かったと感じております。

これからも従業員が働きがいを持って仕事に取り組み、会社としても結果が得られることを従業員と共に考え、取り組んでいきたいと考えております。



代表取締役社長 山本 秀雄

事例11 勤務時間限定 正社員制の導入／ 正社員化の実現

株式会社フクメ印刷

所在地:大阪市平野区

業 種 : 製造業(印刷業)

従業員数: 11名(2025年1月現在)



◆働き方改革を進めるに至ったきっかけ

・正社員の従来の就業形態は月2回程度の土曜日出勤がある。家庭の事情により土曜日に出勤できないものの、正社員になってほしいと考えている契約社員がおり、土曜日出勤なしの正社員として働いてもらいたいと思った。

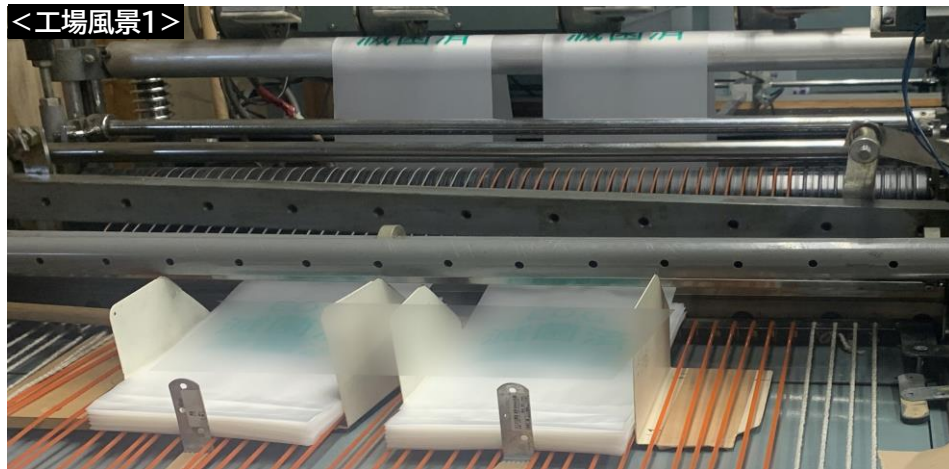
◆取組み内容

- ・従来の正社員(土曜日出勤あり)をAパターン、勤務時間限定正社員(土日祝日休み)をBパターンと区分して就業規則に明記し、2パターンの働き方から選択できるようにした。
- ・新年度より契約社員の正社員登用をめざし準備中。

◆働き方改革でどう変わった？

・正社員になる予定の契約社員本人は、安定した雇用のもとで能力を発揮できる機会を得られたこと、処遇が改善されることを非常に喜んでおり、仕事へのモチベーションがアップした。

<工場風景1>



<工場風景2>



◆企業からのメッセージ

勤務時間限定正社員制を導入して契約社員の正社員登用を実施したことで、優秀な人材の確保ができ、企業の発展を支えるために必要な人材の育成に安心して取り組むことが可能となりました。

今後も、更に従業員が働きがいを持てる職場となるよう「働き方改革」にチャレンジしていきます。



代表取締役 梅田 香

事例12 メンター制度の導入／ 年間休日数の見直し

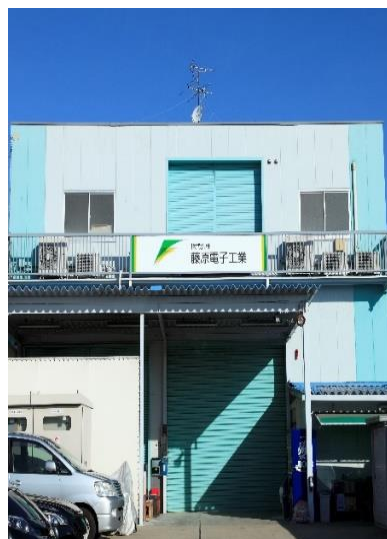
株式会社藤原電子工業

所在地:八尾市

業 種 :製造業

(電気機器・金属加工部品の製造)

従業員数:25名(2024年1月現在)



◆働き方改革を進めるに至ったきっかけ

- ・自信を持って、職場生活を送ることができる社員の育成を目的とする体系的な制度や体制が十分でなかったため、入社年数や職階に応じた能力を身に付けることができていなかった。
- ・月1回の土曜日を出勤日としており、その日に、一般的な社員研修を実施していたが、思うような育成に繋がらなかった。

◆取組み内容

- ・先輩社員のサポート(メンター制度の導入)や上司からのサポートを積極的に行うようにした。
- ・日々の業務の見直しと効率化を図ることで、月1回の土曜日出勤が廃止でき、完全週休2日制を導入した。上司を講師とする入社年数や職階に応じたスキルアップ研修会を実施し、従業員の能力向上を図る仕組みづくりを行った。

◆働き方改革でどう変わった？

- ・先輩や上司とのコミュニケーションが、円滑に図ることができるようになった。
- ・技術の伝承も、効率良く進められ、外国人の社員も含めて、社員全員が成長でき、いきいきと活躍できるようになり、生産性の向上にもつながった。

<スキルアップ研修の様子>



<作業指導>



<製造工場>



<製造設備>



◆企業からのメッセージ

先輩社員や上司のサポートを強化することで、外国人を含む社員全員の業務遂行能力の向上が図られ、安心して仕事に打ち込めるようになりました。
完全週休2日制の導入により、年間休日数が増加し、社員の採用活動も有利に進めることができると期待しています。



取締役社長 藤原 秀之

事例13 継続雇用制度の導入

株式会社マツダ

所在地:大東市

業 種 :製造業 (アルミニウムの表面処理)

従業員数:20名(2024年1月現在)



◆働き方改革を進めるに至ったきっかけ

- ・高年齢従業員から若手従業員へ技術を継承していく十分な時間を確保する必要があった。
- ・高年齢従業員のモチベーションを高めつつ、さらなる活躍推進を図りたいと思っていた。

◆取組み内容

- ・70歳までの継続雇用制度を導入した。さらに、71歳以上であっても本人の希望や健康状態を勘案した上で、引き続き雇用していく方針とした。
- ・継続雇用制度を導入する上で、大阪働き方改革推進支援・賃金相談センターの社会保険労務士の支援を受け、就業規則の改定を行った。

◆働き方改革でどう変わった？

- ・豊富な経験と知識を持ったベテラン社員から若手社員に技術継承する時間的余裕が生まれた。
- ・高年齢従業員のモチベーションを高めることができ、従業員の定着を図ることができた。

<苛性処理の様子>



<染色処理の様子>



<取り扱い商品(タイヤのホイール)>



◆企業からのメッセージ

製造業界において、技術継承は重要な問題となっており、継続雇用年齢を引き上げることでより十分な時間を確保することができました。

今後も、高年齢従業員を始めとしてすべての従業員が働きやすくなる社内制度の整備、従業員に提供する選択肢の充実を検討していきたいと考えています。



代表取締役 松田 義治

事例14 障がい者雇用の推進／ 高齢者の雇用延長

株式会社吉村商店

所在地:大阪市鶴見区

業 種 :製造業(木材製品製造業)

従業員数:38名(2025年3月現在)



◆働き方改革を進めるに至ったきっかけ

- ・木工製品の制作は、作業内容也多岐にわたり、根気のいる作業もある。
- ・職人の技能が必要であり、新しい人材を育成していきたいが、求人を出して
も応募がない。
- ・製造作業員の高齢化が進み、定年が60歳では事業が存続できない。

◆取組み内容

- ・障がい者を積極的に雇用した。また、それぞれの適正に応じた仕事を担ってもら
うよう業務を切り分けて、適材適所の配置を重視した。
- ・最新設備を導入して新しい人材を育成する取り組みをした。
- ・定年を66歳に変更するとともに、希望すれば雇用延長できるように規定を整備
した。

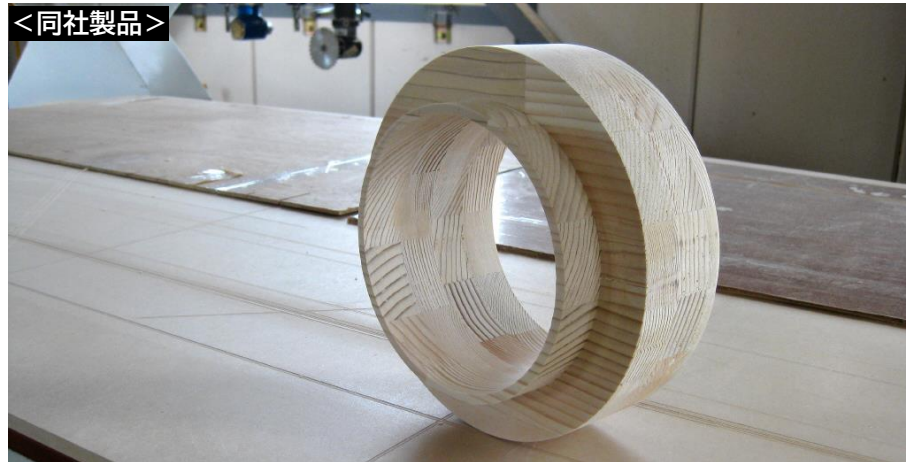
◆働き方改革でどう変わった？

- ・障がい者や高齢者等の多様な人材が活躍し、それぞれに対応した作業配置
をすることで生産性が向上し活気のある職場環境が実現した。
- ・年間労働時間の減少に取り組むことで新しい人材を採用することができた。
- ・定年を過ぎた高齢の従業員でも働く意欲のある人は引き続き雇用し、戦力
となって活躍してもらうことができた。

<作業風景>



<同社製品>



◆企業からのメッセージ

人手不足の解消を目的に取り組み始めた障がい者雇用や高齢者の雇用延長
といった「多様な人材の活躍推進」でした。結果的に、社内の雰囲気良くな
ったり、熟練した職人に安心して活躍し続けてもらえたりと、やって良かっ
たと感じています。

今後も、従業員が働きやすい環境づくりに取り組んでいきたいと考えてい
ます。

代表取締役 吉村 正博

事例15 固定給制の導入／ 休暇制度の整備

株式会社くらすむーぶ

所在地:大阪市住之江区

業 種 : 運輸業・生活関連事業・教育事業

従業員数: 3名(2025年2月現在)



◆働き方改革を進めるに至ったきっかけ

- ・もともとフレックスタイム制を2018年より実施し、働き方改革に着手していた。
- ・人手不足を解消するために、さらに「給料」「休日」を増やして企業の魅力を高め、働きがいを実感できる環境に変化させたいと思った。

◆取組み内容

- ・時給×労働時間の時給制(月払いで支給)から、月給制の固定給に変更し、従業員の安定した収入を実現させた。
- ・同社は、土曜日も出勤日だが、休日数を増やすため、土曜日を休日に指定するだけでなく、年次有給休暇の計画的付与制度を導入し、有給休暇の取得率アップを図った。
- ・特別休暇としてバースデー休暇を導入し、休暇制度を充実させた。

◆働き方改革でどう変わった？

- ・固定給制に変更したことにより、従業員は、給与面での不安が解消し安心して働けるようになったため、仕事に取り組むモチベーションアップに繋がった。
- ・休日数が増えたことで、従業員のプライベートが充実。個々に余暇を楽しむことが増え、朝礼などで休みの過ごし方を報告し合うなど、コミュニケーションの機会が増えた。
- ・今後も、休暇制度を整備し、土曜日を月2回休みにすることで、年間休日を大幅に増やしていく予定。

<介護環境整理サービスの様子(生活関連事業)>



<しごと博物館出店の様子(生活関連事業)>



◆企業からのメッセージ

当社は運送会社でありながら、生活関連事業、教育事業を手掛け、超高齢社会になくはないサービスを地域だけでなく、全国の運送事業者にもノウハウを提供しております。

現場仕事をこなすだけでなく、それを教育事業に展開していくうえで、優秀な人材を確保するためにも、今後も働き方改革を続けていきたいと思っています。



代表取締役 宮高 豪

事例16 特別休暇の導入 (バースデー休暇の導入)

相和運輸倉庫株式会社

所在地: 堺市美原区

業 種 : 運輸業

従業員数: 9名(2024年1月現在)



◆働き方改革を進めるに至ったきっかけ

- ・時間外労働の上限規制等様々な問題を抱えている運送業界において、日々、物流を支えてくれている従業員に対し、誕生日を家族とゆっくり過ごしてほしいとの思いを持っていた。
- ・何らかの形で福利厚生制度の充実を図りたいと考えていた。

◆取り組み内容

- ・会社から従業員へのお祝いとすることで、気兼ねなく、休暇を取得できるのではないかと考え、年1回の有給の特別休暇として『バースデー休暇』を創設した。
- ・誕生日月のうち、1日を休暇にできることを、従業員全員に周知し、休暇の取得を促した。

◆働き方改革でどう変わった？

- ・『バースデー休暇』を創設したことで、従業員の仕事に対するモチベーションが上がり、従業員満足度が向上した。

<トラックへ荷積みしている様子>



◆企業からのメッセージ

従業員が働きやすい環境を整備することによって、従業員各々が持てる力を最大限発揮するよう努めてくれると考えており、今後も、従業員との意見交換を行いながら、時代に即した特別休暇の導入を検討し、働きやすい職場環境づくりを進めていきたいと考えています。



代表取締役 小池 秀樹

事例17 継続雇用制度の導入

トキハマエクスプレス株式会社

所在地:岸和田市

業 種 :運輸業

従業員数:28名(2024年1月現在)



◆働き方改革を進めるに至ったきっかけ

- ・定年を迎える従業員からの「働きたい」という声があり、会社としても意欲や能力に応じて安心して引き続き働いてほしいという思いがあった。
- ・運送業界全体的に長時間労働の印象が強く、労働時間の短縮を実現することでイメージの刷新を図りたかった。

◆取組み内容

- ・就業規則を見直し、法律で定められている継続雇用期間(65歳)を上回る年齢までの雇用延長を図った。また健康管理・安全衛生への配慮を手厚くし、高年齢者が安心して継続的に働ける環境の整備を行った。
- ・労働時間の管理を徹底することで、長時間労働から脱却させる仕組みを作った。

◆働き方改革でどう変わった？

- ・雇用期間の延長により従業員に安心して働いてもらえるようになった。
- ・ホームページなどで他社との違いを明確に打ち出すことで人材不足に悩むことが少なくなった。
- ・時間外労働が半減し、また事故の発生率も大幅に減少した。



◆企業からのメッセージ

常に従業員には“楽しく仕事をしよう”“自社で仕事をして良かった”と思ってもらいたいと考えています。

今回の継続雇用の制度変更についても、従業員の老後の生活不安を解消する一助となれるのではないかと考え、導入しました。

労働環境の改善は同業他社との差別化になり、人材確保など自社の利益につながりますので、今後も継続的に行ってまいります。



代表取締役 原田 幸之助

事例18 障がい者雇用の推進／
育児休業制度の整備

株式会社リーフプラス

所在地：茨木市
業 種：運輸業(物流加工業)・広告代理業
従業員数：28名(2025年3月現在)



葉（Leaf）の隅々まで張り巡らされた葉脈のように



◆働き方改革を進めるに至ったきっかけ

- ・人手不足により、特定の従業員に依存した業務があり、増員してカバーしたいが採用に苦慮していた。
- ・女性が長く働き続けられるための産休・育休制度の整備が急務であった。

◆取組み内容

- ・大阪府立高等支援学校への見学会に参加し、実習風景等を視察した。
- ・大阪府障がい者雇用促進センターの支援を受け、封入、封緘などの物流加工業務、ピッキングや梱包業務など、作業を細分化した。
- ・復職後も仕事と育児を両立できるよう、産休・育休中の社員の代替要員として派遣スタッフを雇用するなど、職場環境づくりを進めた。

◆働き方改革でどう変わった？

- ・作業を細分化したことで、障がいのある方が力を発揮し、活躍できる環境を作ることができ、2年間で2名の職場体験を受け入れることができた。
- ・仕事と育児が両立できる制度を整備したことで、妊娠を機に退職する社員がいなくなり、雇用維持に繋がった。



<物流加工業務>



◆企業からのメッセージ

支援学校への見学や大阪府障がい者雇用促進センターの活用を通して、障がい者を雇用するうえでの課題をクリアにし、職場体験の受入れが実現しました。
今後は、実際の雇用に繋げていきたいと考えています。

これからも従業員全員が働きやすく、休みやすい職場環境づくりをめざしていきます。



代表取締役 稲垣 昌也

事例19 育児休業に対する理解促進

株式会社スイデン

所在地:大阪市天王寺区

業 種 :卸売業・小売業

(電気機械器具卸売業)

従業員数:185名(2024年1月現在)



◆働き方改革を進めるに至ったきっかけ

- ・育児・介護休業法についての理解が十分でなく、社内において育児休業が取得しづらい雰囲気があった。(男性育休の取得率が低かった。)
- ・管理職の育児休業取得に対する意識改革を行いたい。
- ・誰もが育児休業を取得しやすい職場環境を作りたい。

◆取り組み内容

- ・育児、介護休業の取得に対する管理職への理解促進を目的に、法改正の内容や休業制度、ハラスメント防止等について解説する「めざせ！仕事と育児(介護)の両立！管理職向け研修」を実施。
- ・本社会議室とオンラインのハイブリッド開催とし、約30名の管理職が受講した。

◆働き方改革でどう変わった？

- ・管理職の育児休業取得に対する理解が進んだことで、社員が育児休業取得の申し出がしやすくなり、社内の雰囲気がよくなった。
- ・育児休業を取得しやすい職場環境づくりに取り組むことで、今後の人材確保に期待できるようになった。

<社内研修の様子>



<新商品の開発に向けて作業している様子>



◆企業からのメッセージ

『企業は人なり』と申しますように人は財産です。当社の育児休業実績(2023年度)は、男性29%、女性100%となっておりますが、現状に満足することなく、日本の将来を担う子育て世代を積極的に応援し、1人ひとりがいきいきと活躍できる会社をめざし、今後も継続して改革を進めてまいります。



代表取締役 川合 雄治

事例20 子が10歳になるまで 利用可能な短時間 勤務制度

株式会社タカラ事務機

所在地:大阪市淀川区

業 種 :小売業

従業員数:10名(2024年6月現在)



◆働き方改革を進めるに至ったきっかけ

・近年、多様なライフスタイルに対応する柔軟な働き方が求められる中、保育園の送迎と仕事の両立に苦戦している社員の声を受け、より働きやすい環境を整えることが急務だと考えた。

◆取組み内容

・社員一人ひとりがより働きやすい環境を整えるため、働き方改革の一環として時短勤務制度を導入した。就業規則に子供が10歳になるまで時短勤務を選択できる制度について明記するとともに、この制度を利用しやすい環境づくりのため、社員全員への周知を徹底した。

◆働き方改革でどう変わった？

・法律を上回る手厚い勤務体系の整備により、子育てをしながらも安心して働ける環境づくりに着手することができた。また、未婚の社員やまだ子どもがいない社員にとっても、長く安心して働き続けられる職場環境を実現できた。
・制度を利用している社員からは、「送迎の時間に余裕が持てるようになり、育児と仕事の両立がしやすくなった。会社が社員のライフスタイルに寄り添い、長く働き続けられる環境を整えてくれたことに感謝している。」との声があった。

<オフィス>



<パソコン納品作業>



◆企業からのメッセージ

当社は、「社員が安心安全でのびのびと働ける環境を作る」ことを大切に、働き方改革に積極的に取り組んでいます。

柔軟な勤務制度の導入、労働時間の適正化、業務のDX推進などを進めることで、「生産性向上」と「ワークライフバランスの実現」の両立をめざしています。

また、社員は会社の財産であると捉え、長く安心して働けるよう、環境改善に日々取り組んでおり、これからも時代の変化に合わせて進化を続け、すべての社員が「働きがい」を感じながら成長できる企業をめざします。



代表取締役 藤岡 良規

事例21 テレワーク制度の整備／ 育児休業制度の整備

株式会社magnet

所在地:堺市堺区

業 種 :卸売業(雑貨製造卸売業)

従業員数:18名(2025年3月現在)



◆働き方改革を進めるに至ったきっかけ

- ・コロナ禍からテレワークを導入してきたが、社員間でテレワーク制度運用に対する認識が異なっていた。また、テレワークの導入が難しい部署があった。
- ・育児休業を取得する社員に対し、個別対応していたが、育休取得者の増加に伴い、育児休業制度の整備が急務であった。
- ・男性が育児休業を取得する際、周囲の視線が気になって気後れしていたため、男性育休の支援体制を強化したかった。

◆取り組み内容

- ・テレワークを就業規則に明記した。また、テレワーク導入が難しかった部署では、月1回のテレワーク試行・考察を繰り返し、同社に合うスタイルを社員と検証・確立した。
- ・フリーアドレス制を導入した。
- ・育児休業について就業規則に明記するとともに、従業員に周知を図った。

◆働き方改革でどう変わった？

- ・テレワークを就業規則に明記したことで、ルールに則った統一的な運用ができるようになり、従業員満足度が向上した。
- ・フリーアドレス制を導入したことで、社員間のコミュニケーションが増加し、業務の生産性が向上した。
- ・育児休業制度を整備して就業規則に明記したことで、男性も気兼ねなく育休が取得できるようになり、従業員の家族からも信頼を得ることができた。また、安心して入社してもらえる環境が実現した。

<座席を自由にした事務所>



◆企業からのメッセージ

社員の人数が少ない時はその都度対応していたのですが、人生プランを含め、入社時の不安解消のためにも規程を整備して良かったです。

弊社では四半期ごとに社員で話し合う日を作り、現在のルールや働き方が合っているかを相談しています。

特に、テレワークは今後更に多様化していくなかで、対応は年度ごとに検証していかなければいけないと思っています。



代表取締役 平岡 和正

事例22 DXの推進

有限会社やさい工場

所在地:和泉市

業 種 :卸売業・小売業

従業員数:30名(パート300名)

(2025年3月現在)



◆働き方改革を進めるに至ったきっかけ

- ・各支店の情報共有を対面会議で行っており、情報共有に時差があった。
- ・テレワークの導入を、今後検討したいと考えていた。
- ・受発注の情報整理に時間がかかっていた。

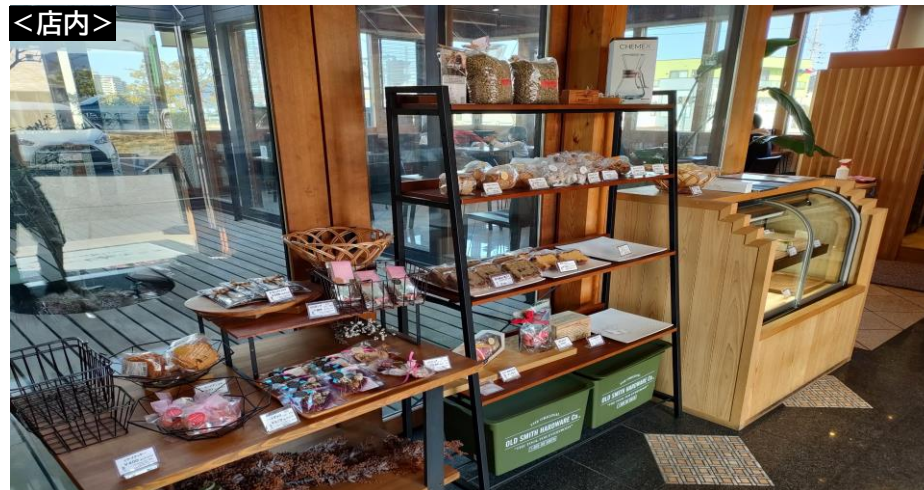
◆取組み内容

- ・テレワークサポートデスクや大阪産業創造館の大阪DX推進プロジェクトに相談し、社内のDXに向け、検討を進めた。
- ・業務管理・受発注システムと勤怠管理システムを導入した。
- ・オンライン会議を導入した。

◆働き方改革でどう変わった？

- ・システムを導入したことで、それまで4時間かかっていた日々の情報入力作業が30分になるなど、作業時間を短縮でき、残業時間の削減・有給休暇の取得促進にも繋がった。
- ・定例会議の際、各支店から担当者が本社に集合する必要があったが、オンライン会議を導入したことで、移動時間及びコストの削減に繋がった。
- また、即座に情報共有できるようになり、業務の可視化ができた。

<店内>



<勤怠管理機の導入>



<従業員>



◆企業からのメッセージ

以前から各業務に時間がかかりすぎていることが気になっており、今回の制度や機器の導入によるDXの推進に至りました。

今後は、各店の情報共有や業務の可視化に加えて、従業員の質の均一化にも取り組みたいと考えています。

まだ試行錯誤していますが、働きやすく・長く働ける職場になるよう改善を続けていきます。



代表取締役 西田 明良

事例23 社員研修制度の整備／資格取得支援

株式会社マテックス

所在地:岸和田市

業 種 :建設業(電気通信工事業)

従業員数:11名(2025年3月現在)



◆働き方改革を進めるに至ったきっかけ

- ・系統的な研修制度が無いため、従業員のキャリア形成が思うように図れないという課題を抱えていた。
- ・有資格者でないと、現場に立入ることができないため、受注機会を逃してしまうことが多々あった。

◆取組み内容

- ・第2種電気工事士の資格取得のための勉強会を週3回開催した。自主参加制とし、業務終了後2時間に設定したところ、全従業員が参加した。
- ・資格取得の受験費用を会社が負担し、支援を図った。

◆働き方改革でどう変わった？

- ・全従業員が第2種電気工事士の資格を取得したことにより、新規受注の増加や販路拡大に繋がった。
 - ・従業員の知識・技能がアップし、現場での作業効率が大幅に向上した。
 - ・能力向上や資格取得により従業員のモチベーションもアップした。
- 現在、さらに上級の第1種電気工事士※の資格取得をめざして勉強継続中。

※第2種電気工事士取得後、5年間の実務経験が必須のため未受験

<高所研修風景>



<工事作業風景>



◆企業からのメッセージ

従業員全員が第2種電気工事士の資格を取得できたことで、取引先からの信頼もあがり、仕事の受注量も増加傾向になりました。

また、従業員個人のキャリア形成にもつながり、会社と従業員両者にメリットがあると感じています。



代表取締役 江夏 和之

事例24 全従業員へのビジネス マナー研修の実施

有限会社ラックプラス

所在地:堺市堺区

業 種 :建設業

従業員数:30名(2024年12月現在)



◆働き方改革を進めるに至ったきっかけ

- ・建設会社である同社は、戸建て、店舗、大型物件といった多岐にわたる案件を受注しており多様な経験やスキル習得ができることから、自身の成長を渴望している若手従業員の満足度が高いことに気が付いた。
- ・「未経験でも安心して入社でき、一年経てば一人前になれる」をモットーに、従来のOJTに加えて社内研修システムを確立し、全従業員が自身の能力向上を実感しながら働ける会社になりたいと考えた。

◆取組み内容

- ・新規採用者向け研修だけでなく、管理職向けや専門知識習得等、経験や業務内容を考慮した様々な研修プログラム計画を策定した。
- ・最初の研修プログラムとして、南大阪高等職業技術専門学校(ぎせんこう)による「テクノ講座」(在職者向けの短期職業訓練)の「オーダーメイド講座」を活用し、ビジネスマナー研修を実施。若手従業員だけでなく、中途採用者や年齢層の高い管理職も含めた全従業員を受講させることにした。

◆働き方改革でどう変わった？

- ・ビジネスマナー講座は実践的な内容が多く、日常業務での疑問点が解消されて自信を持って働けるようになったとの声が多くあった。
- ・部署や年齢層の異なる従業員同士が和気あいあいとグループワークに取り組めたことで、社内の円滑なコミュニケーションに繋がった。
- ・全従業員が同じ研修を受講したことは、全員の能力向上を図りたいという会社からの重要なメッセージと受け止められ、様々なスキル習得への従業員のモチベーションが高まった。

<打合せ風景>



<講習会風景>



◆企業からのメッセージ

誰でもフラットに意見を言い合える雰囲気大切にしています。これまで、従業員の声に耳を傾けながら、夏季休暇やアニーバーサリー休暇、月1回のリフレッシュ休暇など様々な特別休暇の導入、継続雇用年齢の引き上げなど、キャリアもプライベートも充実できる取り組みや、“フリードリンク・スナック”の設置などリラックスして働ける職場づくりを進めてきました。

今回の研修を皮切りに、従業員の能力向上についても当社でできる限りサポートし、全従業員がイキイキと働ける環境整備を進めていきたいと思います。



代表取締役 阪口 加津也

事例25 正社員化の実現

有限会社イーデス・スポーツクラブ

所在地：大阪市東住吉区

業 種：サービス業

従業員数：13名(2025年3月現在)



◆働き方改革を進めるに至ったきっかけ

- ・2名の非正規社員の正社員化を考えていたが、就業規則に規定がなかった。
- ・顧問の社会保険労務士がいないため、相談先がなく困っていた。

◆取組み内容

- ・大阪働き方改革推進支援・賃金相談センターの社会保険労務士の支援を受け、就業規則に正規雇用への転換制度を新たに規定した。
- ・また、社会保険労務士のアドバイスを受け、正社員登用時の面接試験に加えて、指導現場の観察試験も導入し、就業規則にも明記した。

◆働き方改革でどう変わった？

- ・正規、非正規の雇用形態を柔軟に選択でき、従業員の希望にかなう働き方ができるようになった。
- ・また、正社員化による賃金アップによって、従業員の知識、能力のみならず、モチベーションが向上した。

<指導の様子>



◆企業からのメッセージ

2名の従業員の正社員登用を行った結果、待遇の向上により従業員のモチベーションが上がり、社内の雰囲気良くなったと感じております。

今後は、定年引上げの実施や従業員の育成にも注力し、より一層、従業員が働きやすい職場環境を作っていきたいと思っています。



代表取締役 石井 薫

事例26 定年の引き上げ

株式会社HSM

所在地:大阪市鶴見区

業 種 :生活関連サービス業

(訪問介護事業)

従業員数:22名(2024年1月現在)



◆働き方改革を進めるに至ったきっかけ

- ・後期高齢者人口の急増に伴い、介護サービスのニーズが高まる一方、業界の慢性的な人材不足の状況に対処する必要があった。
- ・若年層の人材確保が容易でないことから、高年齢の従業員がより長く安心して働ける環境を早急に整備する必要があった。

◆取組み内容

- ・当初は、定年制の廃止を考えていたが、定年に近い従業員との意見交換で「定年があることにより働く目標を持つことができ、モチベーションを維持できる」との意見が寄せられたことから、定年年齢を60歳から65歳に引き上げた。
- ・高年齢者を積極的に雇用していく方針に切り替えた。

◆働き方改革でどう変わった？

- ・定年年齢を引き上げたこと、かつ高年齢者を積極的に雇用していく方針に切り替えたことにより、必要な従業員数の確保に成功した。
- ・従業員がより長く安心して働ける環境を整備することができた。



◆企業からのメッセージ

同社では高年齢の従業員を始めとしてすべての従業員がより長くより安心して働ける職場環境づくりをめざしています。

定年年齢を65歳としましたが、今後も従業員との意見交換を定期的に行い、更なる働き方改革を進めていきたいと考えています。



代表取締役 潮 賢

事例27 勤務時間の短縮／ 休暇制度の整備

吉川情報システム株式会社

所在地：大阪市北区

業 種：情報通信業

従業員数：16名（2024年2月現在）



◆働き方改革を進めるに至ったきっかけ

- ・これまで中途採用の人材確保がメインであったが、これからは新卒採用に注力し、社内で「人財」育成していきたいと考えていた。
- ・若者はワーク・ライフ・バランスを重視して就職活動をしていることを知り、思い切って勤務時間の短縮化や柔軟な働き方の整備に取組み、採用活動の競争力を高めたいと考えた。

◆取組み内容

- ・月給及び休憩時間はそのまま、全従業員の勤務時間を30分短縮することにした。
- ・時間単位の年次有給休暇取得制度や特別休暇（リフレッシュ休暇）の導入により休暇制度を充実させた。

◆働き方改革でどう変わった？

- ・定時退社時刻が30分早まったことにより、従業員のワーク・ライフ・バランス向上に寄与できた。
- ・柔軟な働き方の整備に取り組んだことで、採用活動に以前より手ごたえを感じており、情報系の開発技術者及び新卒の採用活動を有利に推進できる期待が高まった。
- ・仕事量は減少しないので、勤務時間内に仕事を完了できるように、業務効率化のための知恵や工夫を出し合う風土が構築できた。

<会社外観>



<打合せ風景>



◆企業からのメッセージ

従業員が働きやすい制度を積極的に導入したり、既存の制度をより使いやすく見直したりし、働き方改革を今後も続けていきたいと考えています。

さらに「リフレッシュ休暇の導入」のように福利厚生面も充実させ、現在雇用している従業員はもちろん、新卒の求職者にとっても魅力が感じられる制度を積極的に取り入れていき、「こんな企業で働きたい」と思ってもらえるようにしていきます。



代表取締役社長 角野 彰

③OSAKAしごとフィールド 中小企業人材支援センターのご案内

「OSAKAしごとフィールド中小企業人材支援センター」では、人材採用・定着のためのセミナーや専門家による個社ごとの相談対応等、職場環境改善にも繋がる様々な支援を行っております。

個社ごとの相談対応では、人材採用・定着に関する中小企業の様々なお悩みをお伺いし、それぞれの課題に応じた改善案の提案や取組みのサポートを行います。

是非、お気軽にご相談ください。

ステップ1 現状の課題を知る(職場環境改善を含む)



ステップ2 採用力・定着力をアップする



ステップ3 採 用



ステップ4 育成・定着・活躍



©2014 大阪府もずやん

問合せ先:

OSAKAしごとフィールド 中小企業人材支援センター
(TEL 06-6910-3765)



©2014 大阪府もずやん

〒540-0031
大阪市中央区北浜東3-14 エル・おおさか本館10F
大阪府 商工労働部 雇用推進室 労働環境課（労働相談センター）
Tel 06-6946-2605

令和7年3月発行