

働き方改革の取組について



ウッドリンク株式会社
woodlink

2019.4.9

代表取締役社長 原野 剛行

I. 会社概要

II. 働き方改革の取組事例

- ①長時間労働の削減 / 年次有給休暇の取得促進
- ②柔軟な働き方の導入
- ③健康経営の推進
- ④人財育成の取組み
- ⑤社員満足度向上のための取組み

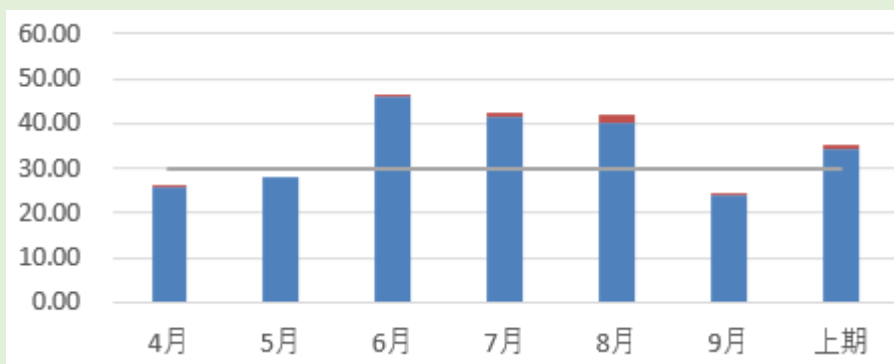
III. 今後の課題

社名	ウッドリンク株式会社		
本社所在地	富山県射水市寺塚原415		
資本金	7,500万円		
代表者	代表取締役会長	原野 省三	
	代表取締役副会長	原野 哲雄	
	代表取締役社長	原野 剛行	
売上高	57億7,600万円（2018年3月期）		
社員数	男性151名 女性58名 計209名（2018年3月31日現在）		
事業内容	○住宅資材事業部 木材・建材・住設販売 プレカット・プレウォール		
	○製材事業部 国産材製材、北洋材製材		

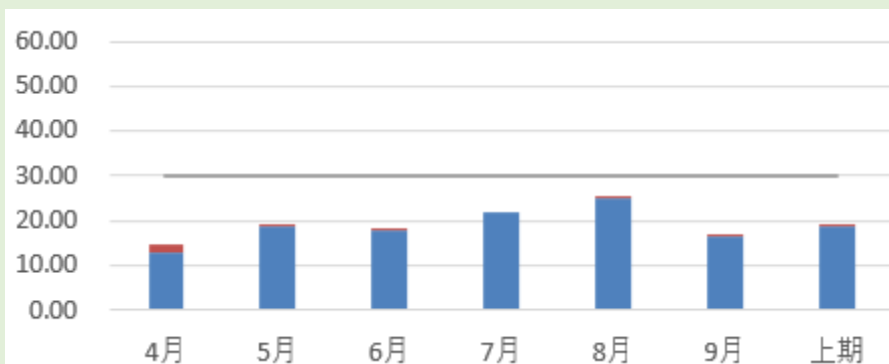
① 長時間労働の削減

- ・ **個人別残業時間の見える化**
毎月の残業時間を前年度と合わせてグラフ化し、長時間残業を抑制。
- ・ **週末ノー残業デー**
週末は定時に帰宅できるよう促進。

2017年4～9月 製造部（単純平均）



2018年4～9月 製造部（単純平均）



■ 平均残業時間

■ 平均休出時間

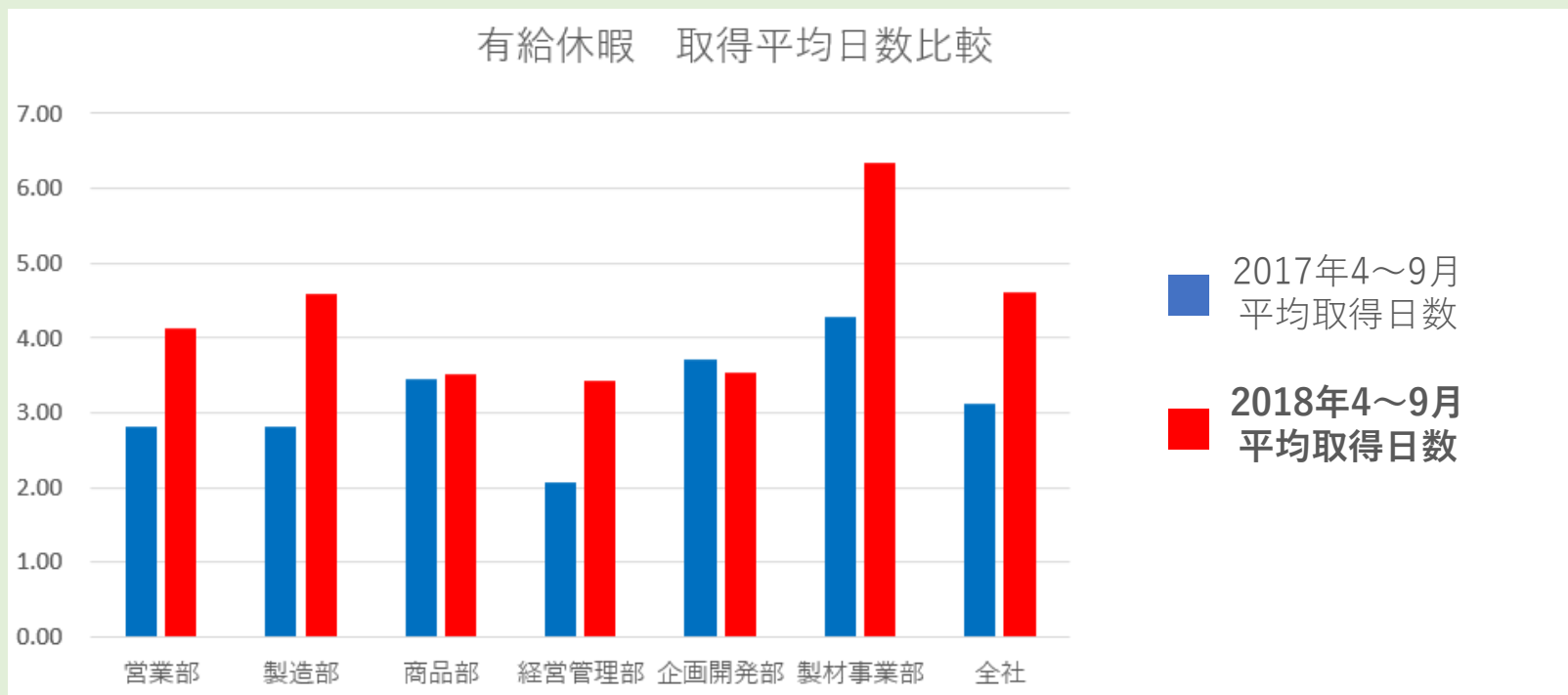
— 30時間

(部署別の有給休暇取得平均日数前期比グラフより抜粋)

① 年次有給休暇の取得促進

・ 計画有給休暇取得制度

各人が保持する有給休暇のうち、1年に**9日間分**の取得日を予め予定表に記入し、有給の取得を促進。時間単位の取得も可能。(2019年度より1年に10日分取得予定)



(部署別の有給休暇取得平均日数前期比グラフより抜粋)

② 柔軟な働き方の導入

・働き方選択アンケートの配布（年2回）

社員の労働に対する考え方の多様性を認め、社員が自ら働き方を選択できる制度。半期に一度、自己申告書にて異動の希望や会社への要望を記入。

・E S 調査の実施（年1回）

2015年より、毎年社員にアンケートを行い、社員のE S度（従業員満足度）の向上に役立てるための施策にし職場環境や福利厚生を改善を行っている。

・短時間勤務正社員制度

家庭の事情により、勤務時間または勤務日数の短縮を希望する社員は時間に応じた給与・賞与とし、福利厚生も一般社員と同じ扱いをする。

※フルタイム勤務への復帰も可能。

自己申告書（第65上期）

提出日: 平成30年 月 日
 所属: _____
 氏名: _____

- この自己申告は、半期に一度実施します。
- 働き方選択、異動の希望、その他会社への要望について、下記へご記入ください。
- 働き方選択については、別紙を参考にしてください。
- この申告書は、**直接部門長**にお渡しください。
- 提出期限: **10月30日**

働き方選択 (○をつけてください)	仕事優先型	両立型	私生活優先型
異動の希望 (○をつけてください)	富山店(営業課・設計課)	金沢店(営業課・設計課)	
	福井店(営業課・設計課)	上越店(営業課・設計課)	
	製造部(生産管理課・生産課)	商品部(購買課・物流課)	
	企画開発部	製材事業部(営業課・生産課)	
	経営管理部(人事総務課・財務経理課・情報システム課)		
	アルスホーム(富山・金沢・福井)	ビルダーズサポート	
	希望しない		
	(異動したい理由)		
会社への要望 とその理由			

③ 健康経営の推進

- ・ **インフルエンザ予防接種（半額補助）**
毎年11月頃に会社で実施。
- ・ **給食制度（半額補助）**
実質1食240円でバランス良い食事ができる制度(無農薬・有機栽培)
- ・ **スポーツ施設利用補助制度（一部補助）**
計画書に週に1回以上スポーツ施設を利用することを明記し、計画を80%以上達成した社員に1ヶ月当たり最大2,500円の補助。
- ・ **特定保健指導**
- ・ **禁煙セミナーの実施** など



④ 人財育成の取組み

・ OJT 動画の活用

各研修では動画を使ったカリキュラムを多用
(動画の総数は150に及ぶ)

動画は社外でも繰り返し自由に見ることができるため、研修後の復習や、他部署の仕事内容の自習など様々な使い方が可能。

・ エルダー制度

新入社員1名につき専属の先輩社員が教育係(エルダー)となり、マンツーマンで実務についてのアドバイスや職場生活上の相談役となる。エルダーは1週間、2週間、1ヶ月、2ヶ月、3ヶ月と各期間の成長目標が達成できるようサポート。

・ 各種研修制度の充実

- ・ 入社2年目以降「若手社員研修」
- ・ 昇進後階層別(主任・係長・課長)「昇格者研修」
- ・ 部下の指導方法や評価方法を学ぶ「考課者訓練」など



④ 人財育成の取組み

・資格取得支援制度

会社が取得推奨している資格は取得費用に対し支援を受けることが可能。

(例)建築士資格の場合、受験手数料、講習受講料の補助
※合格した際は免許登録費用・表彰・報奨金授与も行う。

・個人計画書の活用

全社員が年度初めに部門計画をブレイクダウンした個人目標と個人のスキルアップ目標を明確にし、その目標を達成するための具体的実施計画を策定。
上司面談では結果に対するフィードバックと自己評価と上長評価のギャップの摺り合わせを行う。

一級・二級建築士資格取得支援のご案内

会社が業務上必要と認め、指定する資格（一級・二級建築士）を取得しようとする社員に対し、次のとおり資格取得支援を行います。

- 1. 受験手数料の支給**
最高3回まで受験手数料を支給します。
●受験手数料・・・一級、二級とも実費額（領収書添付のこと）
- 2. 資格取得報奨金および免許登録費用の支給**
試験に合格した場合、資格取得報奨金および免許登録費用を支給します。
●資格取得報奨金・・・一級60,000円、二級30,000円
●免許登録費用・・・一級、二級とも実費額（領収書添付のこと）
- 3. 試験対策講座等の受講料補助**
試験に合格した場合、支払った受講料の半額を補助します。
(ただし、補助は1回限りとします。)
●受講料補助・・・実費額の半額（最高10万円まで、領収書添付のこと）
受講例：日建学院 ①二級建築士問題解説コース・・・180,000円
②二級建築士設計製図短期コース・・・220,000円

第63上期 個人計画・評価シート

配分	評価項目	上長 目標・対面	結果	上期	構造プランナー 一級					富山 店舗 設計 課					自己 評価					吉江 洸佑					一次 評価					高得
					S	A	B	C	D	S	A	B	C	D	S	A	B	C	D	S	A	B	C	D						
40%	実 績	① 社外・社内クレーム発生率																												
		② 顧客チェック指摘件数 (1件当たり)																												
	生 産 性	③ 入力計画に対する時間短縮率 または遅延(調整時間)																												
		④ 予定工期に対する時間短縮率 または遅延(作業日)																												

⑤ 社員満足向上のための取組み

・ 社長との昼食会

社員が日頃「何を考えて、何をやりがいに仕事をしているのか」あるいは「何に悩み、何に困っているのか」といった様々な社員の思いを直接肌で感じ、スピーディーに職場環境の改善に繋げるための取組み。



・ 納涼祭

毎年全社員とその家族、お客様など約300名が集まる夏祭り。企画運営は部門横断型の「納涼祭実行委員会」を結成し、計画→実行→振り返りのプロセスを通じて「企画力」と「おもてなし力」を学ぶ。



・ 社員研修旅行

普段接する機会が少ない社員と数日間を共に過ごすことでお互いを知り、親睦を深める。遊びだけではなく学びの要素も取り入れた企画としている。



1. ダイバーシティへの対応

- 外国人実習生の受入
- 障害者、高齢者の雇用

2. 女性社員の管理職登用

- 係長以上の女性比率向上
- 女性管理職向け研修の実施

3. 働きがいの醸成（更なるES向上）

- 社員間コミュニケーションの活性化
- 社員の仕事に対する意識改革

ご清聴有難うございました