

case

01 株式会社オノプロックス

エネルギー小売業

休みの後日申告OK!? 煩わしい承認を簡略化することで、効率化して空いた時間をコミュニケーションの充実へ!

H30年度

面談実施

コミュニケーション円滑化のための プラスワン会議とHAPPYカード

社内のコミュニケーションを良好にするべく、社長と若手社員と税理士とで、月に1度プラスワン会議という戦略会議を実施。ベテラン社員があえて若手に判断を任せ、若手社員が意見を出しやすい環境をつくっている。毎月社長と社員が面談を行い、目標設定や振り返りを実施。社員のモチベーション向上にもつながっている。

また「HAPPYカード」は、社内コミュニケーションを活発にし、「褒める文化」を醸成したいという想いから始まった。良い取組や、同僚の良い行動を書いて掲示することで、自然な思いやりを実践できる社風を目指している。



HAPPYカードの貼り出し

R1年度

有給休暇取得推進

ワークライフバランスを実現できる、家族的雰囲気 その秘訣はコミュニケーション

これまでに社員旅行やバーベキューなど、社員の親睦を深める機会を積極的に設けてきた。仕事だけでなく、社員のプライベートまで把握できているため、子育て世代の時間単位年休取得等、柔軟に対応できている。

また、異業種からの中途採用も多いが、今までに無い経験や価値観を、うまく取り入れることで、より柔軟な組織体制が作られている。

様々な施策が功を奏するとともに、社長自ら余暇を楽しむための休暇を取得することで、社内では5日間の計画有給休暇はもちろん、それ以上に有給休暇を取りやすい雰囲気定着している。ホワイトボードに名前と有給休暇取得日を記入する欄があり、社長からの直接の声かけも頻繁に行われている。



2018年度感謝祭集合写真

担当者の声!



担当
加藤 裕子 さん

プライベートを大切にしたい働き方を実現する、挑戦したい事に挑戦できる、コミュニケーションが円滑でお互いに協力し合えるなど、社員一人ひとりが働きやすい環境を作ることができています。

「社員にもお客様にも思いやりを。」社員全員がこれを実践しながら生き生きと働けるように、これからも環境を整え続けていければと考えています。

「社員にもお客様にも思いやりを。」社員全員がこれを実践しながら生き生きと働けるように、これからも環境を整え続けていければと考えています。

R2年度

WEB会議導入

テレワークor在宅勤務導入

現場も含め、在宅勤務・時差出勤を試験運用

新型コロナウイルス感染症の影響を受け、全社員が在宅勤務をしたらどうなるのかという観点から試験的に在宅勤務を導入。

パソコンを使用する社員は自宅へ持ち帰り、現場担当は事務所へ行かずに直行直帰。会社でデータ入力が必要な場合は、事務職が帰宅する夕方17時～退勤時間の18時までで作業することにし、時差出勤の形を取った。2週間ほどの試験期間だったが、支障なく勤務可能。今後何かあれば導入することを見込んでいます。また、同時並行でオンライン会議も試験運用。滞りなくできることを確認し、今は主にオンライン商談に使用している。

今回のコロナ禍では、普段からのコミュニケーションの大切さや、互いの様子が見えなくても「しっかり仕事をしてくれている」と感じる信頼関係の大切さを強く感じた。

case

02 社会福祉法人キッズハウスもりやま

保育業

業界に風穴を! サービス向上は、働く環境整備と人材育成が肝!

H30年度

給与制度&収益構造見直し

トヨタ式で取り組む改革・改善 採用が厳しいからこそ、保育教諭の給与18%アップを実現

人材不足で保育士の採用が難しい状況を改善するために、トヨタ式による「改善(カイゼン)」に取り組んでいる。

まずは初任給の処遇改善の実施として、平成28年度には122,400円だった初任給を平成30年度には157,300円まで引き上げ、3名の新卒採用につなげた。初任給の引き上げに合わせ、従業員全体の給与を見直し、保育教諭の給与年額は平均18%の引き上げとなった。給与の引き上げだけでなく、昇進昇格による職位の向上や、職場環境の整備も合わせて実施することで、職員の意欲向上につながった。



科学実験の導入

R1年度

労働時間管理

「利用者のため」「財務状況が良い時に」「問題点を見える化して知恵を集める」の考えのもと、業務改善委員会を立ち上げた

平成30年から、保育士を中心に業務改善委員会を発足し、事務室だけでなく、保育室でもパソコンを使えるようになど、園内のパソコンのシステム化を検討。事務室以外でもパソコンでの作業ができれば、残業時間削減や業務効率化の一步となると考えた。

この委員会を立ち上げることで、職員の間でも、問題解決意識や改善意欲が高まっているが、お金のかかる内容でもあり、簡単には進まないのが正直なところではある。しかしながら、「利用者や園児のためにやる」「財務状況が良い時に始める」「問題点を見える化し、みんなの知恵を集める」という考えのもと、改革・改善を進めている。



地域子育て支援センター「こどもの木」

R2年度

面談実施

教育・保育の質向上のための教育制度

平成30年度に、教育・保育の質向上のために、園独自で教育専門家を「幼児教育アドバイザー」として委嘱。職員との面談で、悩みや不満を吸い上げ、それを公表。問題点「見える化」することで、マンネリ化の防止となり、かつ、課題を解決するために従業員が様々な改善方法を考えるようになった。

今ではその幼児教育アドバイザーが園長先生として活躍している。本園で園長として働くだけでなく、秋田大学で教鞭を執っており、その経験・知識を保育士へつなごうと、園長先生から保育士への研修も行っている。保育の一つとして、科学実験を導入するなど、園長先生を通じて、他の保育士も学ぶ機会を得られ、全体的なレベル向上につながっていると感じている。

担当者の声!



理事兼事務局長
鈴木 孝 さん

平成30年度働き方改革実践ガイドブックの読者から、「給料を上げただけでは、働き方改革とは言わない。」との意見もいただきました。

そこで、教育・保育の質向上に取り組む必要性を認識して元大学教授の園長先生指導のもと、科学実験を導入しました。

コロナ禍で保育環境が厳しさを増す中、職員みんなの知恵を集めて、今後も改革・改善に努めてまいります。

COMPANY PROFILE

- 代表者 代表取締役社長 小野 隆史
- 業務内容 ガス・電気の販売
- 従業員数 12名(男性8名/女性4名)
- 設立 昭和32年
- 所在地 秋田市新屋扇町7-41
- TEL 018-828-2108

創業以来、地元根差し、LPガスを軸にガス器具販売、保安業務等を行っている。平成29年12月からは電気販売業務を開始。自分たちの仕事は「快適生活製造業」であり、お客様と共に笑顔になれる仕事をしたいと考えている。お互いに言いたいことは言い合える、風通しの良い社風である。

企業HPはこちらから!



<https://onoprox.com/>

COMPANY PROFILE

- 代表者 理事長 原田 啓蔵
- 業務内容 0~5歳までの教育・保育の実施
- 従業員数 57名(男性4名/女性53名)
- 設立 昭和47年
- 所在地 南秋田郡五城目町字羽黒前76-1
- TEL 018-852-3805

幼保連携型認定こども園として「もりやまこども園」及び「大川分園」を経営し、0歳~5歳児(小学校入学前)の教育保育に携わっている。2017年8月からは、地域子育て支援センター「こどもの木」(五城目町委託事業)を運営している。

採用情報は
こちらから!



<https://kids-moriyama.or.jp/>

03 株式会社 齊藤光学製作所

光学・電子・半導体材料加工業

経営視点ではなく、社員視点の働き方改革！ 働く一人一人がモチベーションを高く持ち、働く輝く会社

H30年度

面談実施

社員の声に耳を傾ける面談を3カ月に1度実施し、 社内取組を検討！

社内において労働環境に関する意見を頻りに耳にすることが増えたため、まずは社員一人一人が、会社に対して考えている事を伝えられる場づくりに取り組んだ。

直接評価権限のない部署で、3カ月に1度全社員との面談を実施した。他言無用で社員名を出す事はないため、社員からの本音が出され、会社の仕組みでおかしいと思っしていることなどを声に出してもらい、対策に反映できるものから速やかに取り組み始めた。反映させた施策については、次の面談で社員からフィードバックを貰い、会社の変化を捉えてもらった。社員面談を通じて経営に反映した内容は8件(例:「保育手当の導入」など)。



新入社員研修レポート



勤怠管理スケジュール画面

R1年度

多様な人材活用

インターンシップの活用による採用力アップと 新入社員研修の再構築による定着率アップ

新入社員の定着率が数年前まで低い水準であり、改善するために、インターンシップ等を活用し新入社員とのコミュニケーションを増やしたり、新入社員研修を再構築したりすることで定着率向上に向けて取組を行った。先輩社員が新入社員を迎えて教育を行うにあたり、インターンシップの際にできるだけ接点を多く作り、入社後の人間関係が構築しやすい環境を作った。また、新入社員の配属後の課題を調査し、新入社員研修で行うべき研修内容を再構築した。結果として、業務への取組や人間関係の構築がスムーズに行えるようになった。新入社員の平成29年までの定着率44%が、平成30年度以降、定着率100%に向上した。

R2年度

労働時間管理

勤怠管理システムの導入と 残業時間の自己管理意識の向上

今まで紙ベースの出勤簿を使用しており、手書きでの出勤の記載や承認作業に工数がかかってしまっていた。また、社員の出勤スケジュールも事務担当者がエクセルでその都度作成して掲示していたため、作業に時間を取られていた。

そこで、クラウドの勤怠管理システムを導入し、PCにおける打刻や残業・有給休暇等の申請業務も電子で行える仕組みを構築した。残業時間の把握やチームメンバーのシフト情報、有給休暇の取得日数のモニタリングなど労務管理の生産性を上げると共に、社員自身の勤務状況に対する意識を高めることができた。平成29年から3年間の有給休暇取得率が46%→52%→63%と改善、平均残業時間も23h/月→17h/月→14h/月と改善した。

担当者の声！



経営企画室
経営管理グループ
齊藤 大樹 さん

労働環境に関する法制度や指標を目指し、働きやすい環境整備を一方的に進めるのではなく、自社の社員が何を望み、どのような働き方で満足を得たいのかを意識して働き方改革を進めてきました。現状は、働く環境整備について一定の成果がありますが、今後は働き甲斐を高めることができる施策を社内で検討し進めていこうと思っています。仕事の幸せは人生の幸せに密接に関わります。幸せな労働時間を作りあげたいと思います。

<https://saito-os.com/>

採用情報は
こちらから！



COMPANY PROFILE

- 代表者 代表取締役 齊藤 伸英
- 業務内容 製造業
- 従業員数 62名(男性39名/女性23名)
- 設立 昭和52年
- 所在地 仙北郡美郷町本堂城回字若林118-3
- TEL 0187-85-3300

昭和52年埼玉県で創業し、誘致企業として工場操業して35年を迎えます。社員の平均年齢37.5歳の若さ。先輩技術者から技術を伝承し、若い力での最先端研磨技術の発信にチャレンジしています。温かさがたっぷりの地元社員に支えられ、秋田のリーディングカンパニーを目指していきたいと考えています。

04 株式会社 清水組

建設業

積極的な女性の採用が、建設現場を変える！ 多様な人材採用が与える社風の変化

H30年度

産休・育休・介護休暇制度活用支援 多様な人材活用

採用難に備えて積極的に女性を採用 ワークライフバランスを実現し、男女共に働きやすい環境へ

建設業界は男性の職場というイメージが強いが、今後の採用難に向けて、積極的に女性を採用。男女共に働きやすい環境づくりを目指している。

女性社員の現場配置にあたっては、女性用トイレの設置など環境面から整備。また、入社時に事務職希望だった女性が現場見学をした結果、現場への配属を希望し活躍している例もある。

また現場に裁量を与え、休暇取得にも柔軟に対応。産休育休取得を希望する社員には、プロジェクトに配置しない等の配慮を行い、男性も育休を取得している。

その他、全社員を対象とした資格取得の支援制度を設け、多数の社員が利用している。社員のスキルアップにより仕事の幅が広がり、企業としての成長にもつながっている。



土木女子とベテラン所長

R1年度

多様な人材活用

女性の中途採用からつながる新卒採用

建設業界全体や、社会的背景を考えても、今後女性の採用は必須と考えているため、女性社員の獲得に力を入れてきた。中途で入った技術職の女性を中心となり、工業高校などへの説明会に積極的に参加。結果、令和2年2名の新卒女性社員が入社予定になった。

女性が入ったことで、これまで男性のみだった組織が活性化され、会話の話題が幅広く広がっているという声も聞く。男性だけだと、上下関係が強くなったり、言葉が荒くなったりするが、女性がいることで言葉が優しくなるなどメリットも。

また、実際に女性が入社することで、環境面でも必要な設備の有無が明確になり、より良い環境を作ることが出来つつある。「女性に優しい、が、男性も含め皆に優しい」ということも、この環境づくりを新たな採用につなげていきたい。



漁港工事の現場にて

R2年度

労働時間管理

女性活躍?どうする?勤怠管理なぜ変えた?

勤務簿は今まで通り手書きだが、「出勤時間、退勤時間、現場の場所」の記載のみだったところを、「AM何時～何時、場所、休憩時間、PM何時～何時、場所」と細かくした。きちんと休みが取れているかどうかなど、見えてくる部分もあった。

また、業界上、土曜出勤が当たり前だったが、基本的には土曜休みにすることで、家族との時間を大事にもらえるようにしている。

今後はペーパーレスに取り組みたい。特に社内の申請などはRPA※などのIoTの活用による自動化を目指し、事務作業の時間をなるべく効率化していきたい。

担当者の声！



広報・採用担当
寺山 美鶴 さん

友情・努力・勝利。少年ジャンプの三原則です。創業の明治38年以来、116年間、仲間と様々な困難を乗り越え一つ一つの現場を完成させてきました。毎日が少年ジャンプの世界です。毎日新しいことやトラブルだらけで頭は常にフル回転。これはこれからも変わりません。

29歳以下の若手率が25%を超え、世代交代の真っ只中!変わりゆく老舗と一緒に作る「新しいこと、やった事のない事にワクワクする人」大募集!

※人間のみが対応可能と想定されていた作業、またはより高度な作業を、人間に代わって実施できるルールエンジンやAI、機械学習等を含む認知技術を活用して代行・代替する取組

COMPANY PROFILE

- 代表者 代表取締役 清水 隆成
- 業務内容 総合建設業(土木、建築、港湾工事他)
- 従業員数 66名(男性57/女性9)パート含む
- 設立 創業明治38年
- 所在地 男鹿市船越字船越285
- TEL 0185-35-2011

明治38年の創業以来、総合建設業を中心に、地域に根差した新しいことに常にチャレンジし続けている。土木部門においては一般的な土木工事業の他にも県内では数少ない自社で保有する工事用船舶を用いた海・川・湖沼など水上での工事得意としている。建築部門においては宅地建物取引業許可を活かした土地の調達からの開発を行うなど幅広く建設業を手がけている。

<http://www.oga-shimizugumi.co.jp/>

採用情報は
こちらから！



case

05 新日本海フェリー株式会社 秋田支店

海運業

業務の整理と役割分担を明確にすることで、感染リスクを下げると同時に、残業減を達成!

H30年度

労働時間管理

適材適所の配置で人材確保難に挑む! 人材定着のための人事制度改訂

幅広い業務の中で、「想定と違う」という理由から人材定着しないことが課題だった。採用後のミスマッチを防ぐために、個々の働き方にあった4つのコースを設定。入社時に社員自身の選択制にした。以前は転勤の有無のみの選択だったが、「職種を限定する・しない」の選択肢を加えた4コースが選択できるように改訂。自分にあった仕事ができることで、やりがいにつながることを期待している。採用面でも良い効果があり、令和元年度は2名の新卒採用となった。

また、業務改善として、繁忙時間や時期に合わせて抜本的にシフトの見直しを行うとともに、繁忙時間である早朝の時間帯に高齢者も積極的に活用。人員配置の無駄が省けたことで、突発的な事情を除けば残業が無くなった。



R1年度

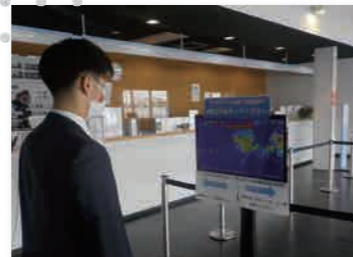
ペーパーレス化

労働時間管理

労働時間管理

季節繁忙に伴う作業時間の管理に取り組んだ。事務作業、施設補修作業等に関する予定と実際の労働時間をチェックし、精度を上げるよう日々行っている。引き継ぎの項目なども、二度手間にならないように項目の見直しを行った。

ペーパーレスにも取り組んでいる。会議の議事録などは社内サーバーで、全社員いつでも見られるようになっており、情報の共有化は定着しつつある。しかしながら、いつでも見ることができるとなると、逆に集中して見ないこともあるので、用紙日覧で読んでもらうように促すことも行っている。システム化も使う側の人間のスキルアップが必要だと感じている。



担当者の声!



総務課 副長
小林 大志 さん

働き方改革への取組として、まずは現場配置や事務作業の内容を精査、シフトの見直しからスタート。部署を問わない協体制度を構築し、社員の業務量平準化も実施。コロナ対策の2班体制シフトによって、業務にさらにメリハリが生まれました。検証、改善の繰り返しでしたが、現段階での働き方改革は成功したと思います。コロナ禍で今後も厳しい状況が予想されますが、改善を繰り返して乗り切っていく予定です。

R2年度

労働時間管理

長時間労働を防ぐ班制度

新型コロナウイルス感染症の対策として、春から班制度を導入し、2班に分け交代制にした。1日、又は半日交代でお互いが接触しないようにし、事業停止リスクを軽減。何かあった時に入出港作業などの人員がいらないのは困るので、最低限の仕事が回るようにしている。また、班交代の時間が決められているので、仕事に対する集中力がアップし、さらにメリハリが生まれた。

引継ぎ等は、社員が更衣室で着替えた後にカーテン越しにメールで行う。乗船されるお客様の検温は、以前は職員が検温していたが、設置型の検温器を導入し、窓口業務の効率化も行った。

今後の課題としては、班分けをしたことでいつも同じメンバーになってしまっているため、社内全体としてコミュニケーションを活性化したい。そのため、グループウェアなどのシステム導入も検討している。

COMPANY PROFILE

- 代表者 秋田支店長 高橋 政志
- 業務内容 海上輸送業
- 従業員数 21名(男性14名/女性7名)
- 設立 昭和44年
- 所在地 秋田市土崎港西1丁目13-13
- TEL 018-880-2600

日本海に4つの定期距離航路を持つ海運会社。北海道～東北～北陸～関西の各地を結ぶ、日本海側で唯一のフェリーを運航している。40年以上公共交通機関として国内の海上物流を支え、人々の往来と、食料・日用品等の貨物輸送に貢献している。

採用情報は
こちらから!



<https://www.snf.jp/>

case

06 大洋ビル管理株式会社

清掃業

適材適所と相乗効果! シニア・女性・外国人採用によってコミュニケーションが丁寧!

H30年度

多様な人材活用

労働時間管理

担当者の声!

働き手不足を見越して、意欲あるシニアは雇用継続

社会とのつながり、経済的理由、健康維持などを背景に、働きたいシニアが多かったため、定年を65歳から70歳に引き上げた。70歳以上でも本人の意思があれば雇用を継続、本人の事情に配慮した柔軟な勤務体系(1日3時間、週3日勤務等)の設定や、通院や体調不良時の代替職員の配置等、臨機応変に対応している。

また、社内独自の清掃検定を実施し、一定のレベルに達した従業員を指導者に認定。指導者認定を受けているシニアも多く、若手への技術継承につながっている。

そのほか、高齢者でも使いやすい軽量の清掃用具を用意。本社社員が現場を訪問して体調や問題点を確認するなど、現場を清掃員だけに任せず、本社が物心両面からサポートすることでシニアの働きやすい環境確保に努めている。



企画管理グループ 部長
小畑 光夫 さん

定年は70歳。「意欲のある人は、いつでも元気で働いてほしい。」社長の基本スタンスです。

社は「顧客共栄」と社長方針「技術とマナーの向上」の実践により、最高のサービスを提供するために、最大の財産である人を大切にします。

R1年度

多様な人材活用

外国人材確保

この先の団塊世代の退職に伴い、人手確保の難しい状況が必ず訪れると考えている。そのような状況を打破するためにも、ベトナムから4名の外国人技能実習生を受け入れた。清掃の担当として市役所などを担当し業務にあたってもらっている。初めての試みだが、真面目に明るく丁寧に仕事をしてくれており、社内にも好評だ。企業メリットとしては、仕事の計画を立てやすくなり、他の従業員の負担軽減にもなっている。戦力としてチームの一員となっている。



技能実習生

R2年度

多様な人材活用

男性30人の現場に、女性社員を初採用! 部署の雰囲気が変わった!

採用専用のサイトを開設し、初めて女性の求人を行ったところ、令和2年6月、廃棄物処理センター部署で2名の採用につながった。清掃の部門では女性が活躍しているが、この部署は男性が30人の現場仕事。女性による客観的な視点が入るとともに、毎朝の挨拶や雑談などから、お互いの体調や業務内容などの会話が増え、以前より仕事場が明るくなった。会話が増えることで、慣例として行っていた仕事の必要性や、より効率的なやり方について考える機会となり、業務の効率化の兆しが見える。



COMPANY PROFILE

- 代表者 代表取締役社長 内村 和人
- 業務内容 清掃、設備、警備、廃棄物収集
- 従業員数 325名(男性134名/女性191名)
- 設立 昭和35年
- 所在地 秋田市旭北錦町1-14
- TEL 018-865-0601

「この環境を守らなくては」「この街をきれいにしたい」。建築物の安全性の確保・資産価値の維持、快適な環境創出を目的とした建築物総合メンテナンス業。清掃管理、衛生管理、設備管理、警備保安、廃棄物処理が主業務。事業の展開にあたり必然的に発生する地域環境への負荷を低減し、最小限に止めることは、地域環境の保全でもあり、企業の責務との理念を掲げ、当社の仕事に関わるすべての人で取組を行なっている。

企業HPは
こちらから!



<http://www.taiyo-bldg.jp/>

case

07 株式会社タニタ秋田

製造業

欲しい人材に絞って採用活動を効率化! 1年で15人の中途採用につなげた

H30年度

労働時間管理 有給休暇取得推進

残業時間の「見える化」で意識改革!労働時間を標準化 月20時間を超えたらアラートでお知らせ

以前から生産性の向上や、社員の健康的な社会生活の充実を図るため、所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進に取り組み、一定の成果を出してきた。

残業の事前申告により必要な時間外労働の管理をすることはもちろん、残業時間を毎日に集計し残業時間を「見える化」した。月の残業が20時間になるとアラートが出るようなシステム設定をして、各部門で調整するように促している。(H30年の1人当たり月平均所定外労働時間5.8時間)

また、多能工化で従業員同士で業務をサポートできる環境を整備し、年5日の全社一斉年次有給休暇取得率は年77.5%を達成した。(H30年度77.5%→R1年度79.4%)



R1年度

多様な人材活用

従業員のニーズにあった働き方を採用し 新たな雇用の創出を実現

H30年から課題としてきた、計画的な採用を本格的に始めた。これまでは不特定多数に向けて会社の情報発信をしてきたが、採用したい人材に向けてアピールし、ターゲットを絞って効率化を図った。

H30年には15名の中途採用につながり、R1年度には累計30人以上となっている。中には65歳以上の採用も数多くあり、短時間勤務を採用するなど、それぞれの要望に沿った柔軟な働き方を取り入れることにもつながった。定年延長も含め、働きたいニーズと、働いて欲しいコアタイムとの適正化を図ることで、新たな雇用の創出を実現した。



担当者の声!



総務経理課 課長
山田 賢吾 さん

残業時間の管理や、有給休暇取得率の向上への取組は、従業員満足度を上げるのみならず、ユーザー認定にも結びつき、企業魅力度を外部へアピールする機会になりました。

採用が難しいと言われる昨今ではありますが、弊社が新卒・中途採用を実施できているのも、求職されている方々のニーズの一部に沿う事ができているからだと考えます。

採用情報は
こちらから!



<https://www.tanita.co.jp/>

COMPANY PROFILE

- 代表者 代表取締役社長 榎尾 昇
- 業務内容 製造業
- 従業員数 197名 (男性98名/女性99名)
- 設立 平成5年
- 所在地 大仙市堀見内字下田茂木添28-1
- TEL 0187-66-2122

タニタグループ唯一の国内生産工場。脂肪計、体組成計をはじめ各種計量器、近年は医療機器の設計から部品加工、製品組み立て、アフターサービスまで行う一貫工場である。脂肪計で培った技術を基に、世界の人々の健康づくりに貢献できる「健康総合企業」を目指している。

case

08 T-Solutions 株式会社湯沢オフィス

情報通信業

テレワークなど新しい働き方を推進し、 場所や制度に縛られない働き方を実践

H30年度

評価制度 テレワークor在宅勤務導入

在宅勤務を可能とする環境・成果主義

「いつでも働ける」、「どこでも働ける」仕組みを提供する会社として、副業、在宅勤務OKとしている。社員には、定時で仕事を終え、その後の時間やお金を自分のスキルアップのために使うように勧めており、スクールでキャリアコンサルタントの資格を取得したり、独学で新しいプログラミング言語を勉強したり、副業でシステム開発やWEB制作等の在宅業務を請け負っている社員も多い。在宅勤務は、社員個別の事情に合わせて柔軟に対応するため、あらかじめ細かな条件を定める等の制度化はせずに、柔軟に利用できるようにしている。(導入から3年で5名が利用)

在宅勤務実施のための環境整備として、自宅のパソコンから会社のサーバーに安全にアクセスできるようVPN等のセキュリティ対策をしている。また、業務毎の作業時間を想定し、作業実績や売り上げで社員の頑張りを把握する成果主義での評価を実施。働く様子が見えない中でのマネジメントとなるが、社員を信頼して任せている。



在宅ワーカーさんの様子



R1年度

面談実施

社内イベントを増やし、働きやすい職場へ

未経験で入社した社員が多いため、社員の育成には常に課題があった。当社はキッズプログラミングスクールなどの運営もしているため、スキルアップや専門知識の教育はできていると感じる。しかし、「チームワークの大切さ」や「コミュニケーションの取り方」などを体系的に指導できていなかった。そのため、当社では従来より社内イベントを多く開催し、家族での参加を呼びかけている。季節繁忙にもよるが、お花見やBBQ、芋煮会など、その人の個性が出しやすいフランクな場でお互いを理解することで、業務の連携を図ることができたと考えた。その結果、イベントを通じて家庭の状況も理解し合っているため、有給休暇を言い出しやすかったり、承認する側も業務の配分をあらかじめ考えられたりと、働きやすい職場になった。

担当者の声!



代表取締役社長
飛塚 嗣公 さん

「より多くの人を幸せにしたい」。弊社では新規事業を考える時に「自社の利益」ではなく、「どれだけの人々が幸せ

になるのか」に重きを置いて検討しています。様々な理由で働きたくても働けない方が多くいらっしゃいますが、「時間」と「場所」の制約を外すことで就業可能となる方もかなり多いと思い、在宅ワーカー活用事業を始めました。また、1社でできることは限られているので、これからの未来により良い環境を創り上げていく人材育成として、キッズプログラミング教室を開催しております。

関わった方々が少しでも幸せを感じていただくことをやりがいで、社員一同取り組んでおります。

R2年度

WEB会議導入 テレワークor在宅勤務導入

在宅と出勤のハイブリット型で、 「生きるの効率化」ができる会社へ

コロナ禍になる前から在宅ワークを進めており、メリットデメリットは整理できていた。当社の場合は、入社後に子どもなどの家族の体調不良に対して、男性社員が率先して休める環境を整えており、帰宅後は在宅でそのまま仕事をするなど、柔軟性を持たせている。一方で、ルールが無いことも社員にとっては不安だという意見が上がったため、最低限のルールを作った。社員を尊重した完全な自由が、イコール働きやすさではないということは大きな学びとなった。

オンラインシステムは、これまでクライアントとの連絡が多かったためchatworkを使用していたが、関わる人の幅が広がったためzoomへ移行した。常に最適化したツールを選択できる柔軟性が効率化に繋がっている。

COMPANY PROFILE

- 代表者 代表取締役社長 飛塚 嗣公
- 業務内容 受託開発、子供向けプログラミング教室
- 従業員数 12名 (男性7名/女性5名)
- 設立 平成27年
- 所在地 湯沢オフィス 湯沢市大町1-16 大友ビル2階
- TEL 0183-56-9250

「テレワーク推進」「在宅ワーカー育成・活用」「キッズプログラミング教室」といったITを活用した新しい働き方の推進と、未来を創る人材育成事業を行っている。労働力の確保という課題を解決するために、「いつでも働ける」、「どこでも働ける」仕組みを提供している。働き方改革を推進する企業として、社内でも柔軟な働き方を当たり前に取り入れている。

企業HPは
こちらから!



<https://t-sol.biz/>

09 東光コンピュータ・サービス 株式会社

情報通信業

お客様の負担を減らすことを考えたら、
自社の自動化を進めることが結論でした

H30年度

WEB会議導入

先進企業を見学し各種施策を導入 年間休日日数は増やし、残業時間は減らす

完全週休2日制にするために、生産性を上げようと「集中タイム」「ノー残業デー」「会議時間の短縮」「WEB会議の有効利用」「サテライトオフィス勤務」を導入。

最も効果的だったのが、会議に関する時間短縮。事前に会議進行表に時間設定をすることで、時間を意識するようになり、時間短縮が図れるようになった。

また、東京・札幌・秋田・大館をつないでの社内会議やお客様との打合せには、WEB会議を活用。移動時間と移動経費を大きく削減することができた。お客様からの抵抗も思った以上に無く、林業パッケージ部門で全国各地の森林組合と数十回WEB会議を実施している。



打合せスペースでのWEB会議

R1年度

面談実施

グループウェア導入or会議削減

H30年の取組により一定の効果が！未だ残る 長時間労働の慢性化を変えるため、社内アンケートを実施

平成30年からの会議時間の短縮、定時退社日の定着により、年5日以上の有給休暇取得率は50%→80%、定時退社日の退社率は40%→50%という結果を出すことができた。しかしながら、部門により大きな差が出る結果となり、改善が必要である。

また、社内アンケートを取り、社員の意識の見える化と、課題の洗い出しを実施。その結果、報告が主体となっていた全体会議（約90分）は全員が集まる必要があるのか、打合せは関係者だけにしようという意見があり、試験的に掲示板報告のみで実施した。

また、関係者だけの会議を推進するために、小会議室や打合せコーナーを複数増設して環境整備を行うことにした。



集中タイム実施中

担当者の声！



事業部長
戸田 宏幸 さん

弊社の大きな課題は長時間労働の慢性化です。人員増員は即効性が無いため、生産性の向上

を目指しました。先進企業の取組を参考にして試行錯誤しましたが、大きな改善は見られず、社内アンケートを実施しました。アンケートを分析した結果、業務に直結しない時間が多い事に気づき、会議体やITツール運用の見直しを行い、効率化を図っていますが道半ばです。今後も継続的に改善していきます。

R2年度

グループウェア導入or会議削減

日報管理のWEB化により、 会議時間削減・社内コミュニケーションの活性化に

日報提出をメールからSFAでの報告に切り替えた。これにより、商談やSEサポート内容がお客様ごとに集約され、さらに、コメント機能を活用して報告内容への質疑やアドバイスも可能となった。また、Office365のファイル共有やチャット機能を有効的に活用。これにより、情報共有が図られ、大人数での会議が大幅に減少した。

また、「報告だけの会議は不要」という考えのもと、月1回の全体会議は廃止。小会議室や打合せコーナーを複数増設し環境整備を行った結果、コロナ禍における三密の解消やリモートでの商談、セミナーなどに有効活用できた。さらに、必要に応じて小会議を開催する機会が増え、社内コミュニケーションも活性化し、業務の効率化につながった。

COMPANY PROFILE

- 代表者 代表取締役会長 虻川 東雄/代表取締役社長 藤盛 公之
- 業務内容 システム開発、IT関連機器販売
- 従業員数 66名(男性52名/女性14名)
- 設立 昭和59年
- 所在地 大館市御成町4丁目8-74
- TEL 0186-49-2944

東光グループのICTのプロ集団として、大館本社、秋田支店、能代営業所、北秋田営業所、鹿角営業所のほか、東京、札幌にも拠点がある。自社パッケージソフトを有して全国展開し、また地域に根ざした事業として、自治体や学校へのサポート及びIT機器の販売やIT教室の運営もしている。

採用情報は
こちらから！



<https://www.tcs.tokogrp.co.jp/>

10 株式会社リーテックス

リサイクル業

現場の仕事だからこそ、現場にいる時間を増やす！
間接業務や管理業務の効率化が売上のアップに！

H30年度

WEB会議導入

評価制度

「繁忙期の残業が多く、社員が定着しない」という課題を 設備投資による業務効率化で社員の負担減・利益率増を実現！

まずは設備投資(ストックヤードを設け買取した車を一時保管可能にした)を行い、年間を通じた業務の平準化を実現。残業がなくなり定時帰宅が可能になった。

また、毎月本社に集合して実施していた全社員参加の会議をWEB会議に変更。以前は会議に伴う工場休業で1日当たり80~100万円分の売り上げロスがあったが、WEB会議に変更することで休業の必要も無く、社員の移動時間や交通費も大幅に削減することができた。

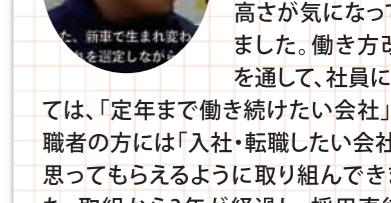
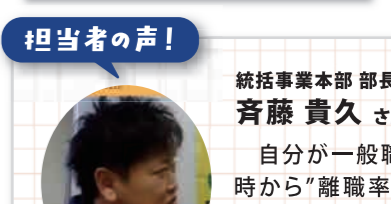
その他、新たに人事評価制度も導入。これまでは人事評価制度が無く、社員の努力に対する明確な基準を示せていなかった。会社全体と個人別の目標を明確にし、社員が向上心を持って仕事に臨めるようになった。



RECRUIT



ホームページ



INTERVIEW 001
INTERVIEW 002
INTERVIEW 003
INTERVIEW 004

R1年度

評価制度

面談実施

社員の当事者意識を改革 新たな評価制度、Q12の実施により社員の意識にも変化が

新しい評価制度実施直後は、数値化されたくないなどの理由から離職者がいたことも事実。しかし全体では、経営者・管理職とのミーティングも増え、社員の想いを汲み取れるようになり、社員側も今まで黙っていたことが改善提案として評価されることが分かり、自主性が芽生えてきた。

また、エンゲージメントが高い人材は労働力・仕事の価値が高いという点に着目。従業員エンゲージメント診断(Q12)を使い社員各々の現状確認。自立型人材育成を行うと共に業務を効率化した結果、営業成績が2割アップした社員もいた。

各部署にて業務をマトリクスにより可視化。緊急度・重要度の低い業務を削減、役割分担の見直し(業務部:業務ダイエツ、営業部:PDCAの見直しによる時短)を行った。

R2年度

ペーパーレス化

ペーパーレスなど、小さなことから業務効率化

社内の課題として、FAXなど含めて紙が多く、仕分けなど煩雑な作業になっていた。そのため、社内複合機を新しく購入。印刷しなくてもいいような広告などのFAXまで印刷せざるを得なかったが、新しい複合機にすることでデータ上で取捨選択ができるようになった。作業自体は小さなことだが、紙の選別や用紙のセット回数などを減らすことができ、業務効率につなげることができた。

現在は、HPの刷新を検討している。問い合わせ情報のメール返信や電話対応をやめて、LINE、Facebookで行うことにした。また、メール対応の業務削減を行うべく、LINEの自動返信やチャットボットを導入。今後はその効果を検証していきたい。

担当者の声！



統括事業本部 部長
斉藤 貴久 さん

自分が一般職の時から「離職率」の高さが気になっていました。働き方改革を通して、社員にとっては、「定年まで働き続けたい会社」、求職者の方には「入社・転職したい会社」と思ってもらえるように取り組んできました。取組から3年が経過し、採用直後以外の離職者は現在おりません。今後も現状に満足せずに社員と経営陣の意見を取り入れながら「働きやすい労働環境」を目指したいと思っています。

COMPANY PROFILE

- 代表者 代表取締役社長 呉宮 廣哉
- 業務内容 総合金属リサイクル業・自動車リサイクル業
- 従業員数 46名(男性41名/女性5名)
- 設立 平成12年
- 所在地 秋田市下浜桂根字浜田85-8
- TEL 018-881-5411

限りある地球資源の中でも、特に金属資源の有効活用を目指して、総合金属リサイクル・自動車リサイクルなどを手掛ける「エコ推進企業」。

企業HPは
こちらから！



<http://www.leadex.jp/>