

11 朝日綜合株式会社

不動産業

コロナが後押しした社内改革! 進まなかった業務効率のためのICT化が「やるしかない」と踏み切るきっかけに!

R1年度

面談実施

生産性が向上しない原因は従業員エンゲージメントが低いから!? まずは現状分析!

法律などを取り扱う不動産業のため、ルールを守る社員が多いことが強みの反面、指示待ち傾向が強く、生産性が向上しないことが課題だった。従業員エンゲージメント診断(Q12)を行ったところ、予想を大きく下回る結果に。特に「この7日間のうちに、良い仕事をしたと認められたり、褒められたりした」のスコアが低く、社内のコミュニケーションの量と質が不足している状態が分かった。

まずは「わが社の強み」をテーマに3分間スピーチを実施。社員間で評価しているところや認めているところを共有し、エンゲージメントの改善を図った。

また、評価方法・プロセス管理・フィードバックや承認の方法が社員の心理や行動を抑圧している可能性があるかと判断。その人の能力に対する指導ではなく「結果=事実」にフォーカスした指導、営業スキルについての指摘方法の改善など、管理職から社員へのコミュニケーション方法を見直した。

さらに、社員にも業務の見える化の必要性を認識してもらうためTOCゲームを実施。「仕事が溜まっている=その人が忙しい」という認識を改めるきっかけになり「デスクの書類量=仕事量」からの脱却にもつながった。



R2年度

面談実施

評価制度

WEB会議導入

オンライン会議により顧客接点の創出と、社内の有資格者の活用

新型コロナウイルス感染症の影響もあり、zoom会議が完全定着。移動時間の削減により業務効率化となった反面、オンライン会議の回数が増え、会議に時間を取られている印象もある。会議の必要性や、グループウェアの活用など検討の余地がある。

一方で、お客様と遠隔での相談に乗ることで、宅建資格者が店舗にいらなくても、別の店舗からオンラインで説明ができるなど、有資格者の活躍の幅が広がっており、海外から秋田へ戻られるお客様の相談実績などは大きな変化と捉えている。

また、メールでのやり取りが多いためにパソコンの前から動けない、営業に行けない、ということが課題だったため、令和2年はiPadを営業職に支給した。

令和元年のQ12を受けて、見直しを少しずつ継続。人の魅力、個性を大事にしたいという想いから、360度評価をやめて、主観的評価を増やした。

一方で、個人の考えを大事にするあまり、ルールが守られていない例も見受けられるように。ペナルティ規則など、ルール遵守できるような体制づくりが今後の課題となっている。

担当者の声!



専務取締役
熊谷 剛 さん

社内でも、お客様の対応でも、リモートの営業を実施。作業効率も上がり、法改正による働き方改革の残業時間削減・有給休暇取得への対応はもちろん、新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策も含めた新たな取組にも積極的にチャレンジしました。

お客様へのお役立ちを常に考えながら、働き甲斐や自己成長を全社員で共有できるよう、地産地消を追求して今まで以上に一致団結して行動していきます。

<https://asahisogo.com/>

賃貸・不動産売買・一戸建て・リフォームを専門にしています。スピーディーな対応でサポートし、お客様へ笑顔をお届けします。持てるノウハウの全てを駆使し、お客様のお役に立つ存在になります。お客様の「今」と真剣に向き合い、「未来」への良きパートナーとなります。

企業HPはこちら!



COMPANY PROFILE

- 代表者 代表取締役 熊谷 邦夫
- 業務内容 不動産業
- 従業員数 75名(男性22名/女性53名)
- 設立 昭和56年
- 所在地 横手市赤坂字館ノ下80-1 ベッチモントyokote 3階
- TEL 0182-32-6263

12 株式会社小田島工務店

建設業

現場を大事にする仕事だからこそ、情報の共有をリアルタイムに!

R1年度

グループウェア導入 or 会議削減

現場の情報共有を密にするため、スマートフォンを支給! 業務効率化はもちろん、社内コミュニケーションも活発に!

受注量に対し余裕ある人員配置・業務の振り分けができておらず、定期的なお客様訪問の時間確保が課題となっていた。

まずは業務量や受注の仕方などで改善できる点があると考え、現状や課題について社内で話し合うことから開始。現場の情報共有を密に行うことで業務効率を図ろうと決めた。

そのための方法として、一部の社員の携帯電話(会社支給)をスマートフォンに変更。現場や事務所での業務、お客様とのやりとりにおいてクラウドやSNSを活用できるように。外出先からでも写真やデータの送付、連絡のやりとりが可能な環境を整えることにより、担当者の不在時でも情報共有を可能にした。

複数人で情報共有する現場が増えた結果、社内コミュニケーションが活発になり、年齢や経験を超えて教え合う関係性が生まれ、以前にも増して社内の雰囲気も良好になった。

またこのような取組の結果、業務効率化に加え、有給休暇取得も平成30年度から16.3%増加という波及効果も生まれた。



R2年度

WEB会議導入

オンラインで課題解決型のインターンシップを実施

多面的・長期的に現場や会社を見られる人材を育てるため、令和元年から専門学生や大学生の採用に取り組み、インターンシップの受け入れを始めた。

今回は3か月間のオンラインインターンで、学生に新しい実地インターンプログラムの作成と、SNSによる学生集客に取り組んでもらい、成果として、学生視点と学生ニーズを反映させた2段階の実地インターンプログラムが完成した。

学生のSNSに対する使用や関心を理解し、今後の学生に向けた投稿のベースを確立。オンラインでの週2回のミーティングと、オンラインインタビューなどを行ったことで、更なるオンラインの可能性を感じた。

さらに、今回のインターンシップは、オンラインで行ったことで遠方に住んでいる学生にも参加してもらうことができ、学生との打ち合わせも場所や時間に縛られることなく臨機応変に行うことができた。

担当者の声!



取締役戦略室長
小田島 百里 さん

今年リモートで会議や打ち合わせを行う機会が増え、様々な新しい事に取り組みました。今回のインターンシップを通して、オンラインは場所や時間にとらわれず臨機応変な対応ができる反面、相手の反応や理解度が分かりにくいことや、気軽に質問ができにくいことなどを実感し、学生との2週間に1~2回のビデオ会議のほか、学生が話しやすくなるようにSlackを使って連絡を密に取るなど、ビデオ会議以外にも工夫が必要だと思いました。

スタンダードになっているオンライン会議や打ち合わせがスムーズにできるように、実施前後の連絡や雰囲気づくりを丁寧に行っていきたいと思います。

<http://www.odasima.co.jp/>

COMPANY PROFILE

- 代表者 代表取締役 小田島 誠
- 業務内容 総合建設業
- 従業員数 42名(男性37名/女性5名)
- 設立 昭和61年
- 所在地 仙北郡美郷町飯詰字北中島46番地5
- TEL 0187-82-1314

昭和28年の創業以来「地域に根ざしたものづくり」を基本とし『あなたのために造ります』を経営理念としながら、お客様の心に届く仕事を心掛け前向きに頑張っております。そしてお客様がより豊かで楽しく、安全で安心して暮らせる街づくりに貢献し見守って行くことが務めと考えております。

採用情報は
こちらから!



case

13 北日本運輸株式会社

運輸業

社員と向き合い、慣例に向き合い、業界の「仕方ない」に向き合い続けて変わった仕事への向かい方

R1年度

労働時間管理 グループウェア導入 or 会議削減

業務効率化により、採用に割く時間を確保、面接人数の更なる増加へ

運送業界によくある長時間労働、そして有給休暇取得ができない環境。それらを解決するために、まずは非効率となっている業務の改善からスタートした。

長時間労働是正のために、拘束時間の長い仕事の受注をやめ、効率の良い仕事へシフトチェンジ。人員増加により運行計画の緩和や積込み時間を短縮するなど業務効率化を図った結果、2時間の労働時間短縮ができた。稼ぎたい社員にとってはチャンスが減ってしまうなど、働き方改革＝社員の満足度アップではないという難しい問題にも直面したが、会社が仕事選びを見直すことで、ドライバー職の多様性が高まったとも感じている。

また、運行管理部の業務効率化のためにシステムを導入。業務の再分担を行うことで、人材採用に充てる時間を確保することができ、平成30年同時期の面接者数と比較して200%増加することができた。離職者が一定数いるという課題がある中で、採用に力を入れることができたことは、今後の人材定着や多様な人材確保へつながる良い結果として捉えている。



担当者の声!



運行管理部 課長
新井 真樹 さん

働き方改革を推進していく上で、特に効率化と人員増加を2大テーマとして進めてきました。

より良い土台を作り上げ、社員全員が安心・安全に働ける環境作りを実現できるように、今後ともチーム一丸となり進めてまいります。

COMPANY PROFILE

- 代表者 代表取締役 石川 重志
- 業務内容 運送業
- 従業員数 89名(男性86名/女性3名)
- 設立 平成元年
- 所在地 秋田市土崎港西1丁目12番38号
- TEL 018-853-9944

<https://www.kitanihon-unyu.com/>

宮城県仙台市にも営業所を構え、東北全域から関東、中部、関西と多方面への輸送を行っています。日々、安全にお預かりしたお荷物をお届けする「輸送のプロフェッショナル」としての自覚と責任を持ち、荷物を安心してお任せ頂ける運送会社です。

採用情報は
こちらから!



case

14 柴田工事調査株式会社

建設コンサルティング業

「仕事の虫」を尊重しながら、仕事以外の生きがいを考える! 見える化で休みやすさを実現!

R1年度

面談実施 有給休暇取得推進

問題認識していた時間外労働 退社時間を記録することで明確に

有給休暇取得への働きかけの一環として、社内アンケートを実施。会社に対して感じていることで一番多かったことが、「長時間労働の改善」であり、経営陣の認識も同じ結果だった。

まずは退社時間・休日出勤を記録化することで、慢性的に勤務時間が長い社員が明らかになったため、改善指導。加えて、無断居残り等ができない仕組みを導入することにより、現在では改善が見られている。また、該当社員への個人指導だけでなく、上司や部下への作業進捗等の聞き取り確認も行い、全員に対して公正に働くような配慮も行った。その結果、有給休暇消化率も55.3%→56.4%にアップ(前年同月比較)するなど効果が見られた。

このような取組がワークライフバランスを見直すきっかけとなり、「くるみん※」の申請を行うための契機にもなった。子育て支援事業だけでなく、介護等、仕事と家庭の両立を目指し、支援できるよう会社としての体制を整え、一人一人が業務改善について考え実行できるような仕組みを作った。

※「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証です。



ノーマル作業デー退社時間個人確認中



休暇申請等の届出書

R2年度

ペーパーレス化

有給休暇申請をオンライン化! より取得しやすくなったことで、社内コミュニケーションの活性化にも

更なる有給休暇取得推進のため、回覧や掲示板で具体的な声かけを行っている。例えば「20日以上有給休暇がある人は11日以上休みましょう」と目安になる数字を提示することで、社員の認識も改善されつつある。また、月1回有給休暇取得の締め日を設けて、部門ごとに管理。部門長と社員が話し合いをすることで、確実な取得につなげている。

令和2年6月からは、新しいシステムを導入。今までは紙で行っていた有給休暇の申請をオンライン化した。以前は上長の県外出張などにより申請から許可が下りるまで1週間かかることもあったが、現在は早ければ当日に許可が下りるようになった。ペーパーレス化も促進でき、何より社員は有給休暇の申請がしやすくなった。

新しい仕組みの周知、運用に関わる業務で、一時的に仕事が増えているようにも感じるが、結果的には社員にとって業務効率につながっている。総じて、有給休暇の取りやすい環境を整えることで、会話も生まれるなど、社内コミュニケーションにも役立っている。

担当者の声!



総務部 部長
加藤 俊悦 さん

私たちは、地域の皆様が安心して利用できる、過ごしやすい環境を構築するため、測量や土木設計、地

質調査や補償調査などを担っております。「皆様の過ごしやすさ」をより実現するために、私たちは、「私たち自身の働きやすさ」にも力を入れてまいります。今回の新システムの導入を皮切りとして、今後もより働きやすい職場作りを行い、「皆様の過ごしやすさ」の実現に向かっていきたいと考えております。

COMPANY PROFILE

- 代表者 代表取締役 五十嵐 誠
- 業務内容 建設コンサルタント
- 従業員数 93名(男性69名/女性24名)
- 設立 昭和43年
- 所在地 湯沢市岩崎字南五条61-1
- TEL 0183-73-7171

<http://www.shibata-k.co.jp/>

弊社は、豊かな自然に囲まれた秋田県南部の湯沢市を拠点に、総合建設コンサルタントとして、昭和43年より地域の社会資本整備に貢献してまいりました。更なる技術力の向上を目指すとともに、これまでに培った幾多の経験やノウハウ、全社員の知識・情熱を集結して、引き続き微力ながら、地域社会における未来創造のお手伝いをさせていただきたいと考えております。

採用情報は
こちらから!



case 社会福祉法人 新秋会
15 特別養護老人ホームひなた

介護サービス業

仕事の分解をすることで見えた適材適所
人材の「採用」「定着」「育成」にフォーカスした職場作り

R1年度

多様な人材活用 労働時間管理

タイムスタディー調査の結果を基に、業務の再分配を実施
リーダークラスの疲弊を改善

常勤職員の確保が困難な中、リーダークラスの疲弊が大きすぎることを課題だったため、業務内容を見直し、働き方に合わせた採用の工夫が必要と考えた。

まずはタイムスタディー調査による業務分解(時間ごと・項目ごと)を実施。1時間ごとの業務量を当事者・確認者の2名体制で調査したところ、洗濯・掃除・準備等(間接的ケア)が入居者様と関わる仕事(直接的ケア)と同等の時間がかかっており、職員が直接的ケアに専念できていない状況が判明。同時に、一人の職員が抱える仕事量が多いことが分かったため、業務の再分配をすることにした。具体的には、間接的ケアの部分を清掃パート職員に移譲、入浴専門のパート職員を採用するなど、担当業務の見直しやシフト配置の調整を行い、職員の負担を軽減。その結果、入浴にかかる時間を増やすなど、入居者様の居室環境が格段に改善された。お互いの業務内容と役割を完璧に理解するにはまだ時間がかかるが、双方の理解を得られるよう、考えていきたい。

また、以前からパート職員の応募は多いので、入社前に理解してもらえよう、業務内容を明確にした求人募集を行うことにした。



R2年度

有給休暇取得推進 多様な人材活用

「お互い様」の精神で有給休暇5日の取得推進

令和元年に行ったタイムスタディー調査や業務の再分配、新たなパート職員の採用の成果もあり、現場では労働時間管理の意識が浸透してきた。残業時間も徐々に削減できているが、部署によってはバラつきがあるのが現実。原因はやはり人手不足であり今後も大きな課題となると認識している。

慢性的な人手不足が続く状態ではあるが、年休取得を促すことで、計画有給休暇5日は取れるようになった。今までは全く取得していなかった職員もいたため、大きな進歩と捉えている。

「まずは取ろう」という声かけなど、コミュニケーションを大切に、1年間の計画を事前に提出することで5日間の計画有給休暇を確保。有給休暇取得で人手が不足したとしても、「お互い様」の精神で仕事をしようと配慮している。

また、人手不足を補う、職員の負担を減らすことを目的とし、17時から勤務の夜勤専門の職員を採用し、業務にあたってもらっている。

今後も、現場の都合に合わせて働いてくれる人材を探すのではなく、「その人に合った時間で働いてもらう」という意識を持って、人手不足解消に力を入れていきたい。

担当者の声!



施設長
備後 文人 さん

当施設では「人」に関する課題がありました。

「人」には、①人材採用 ②人材育成 ③人材

定着が挙げられます。

そこで、①人材採用＝介護業界に関心を持ってもらい、働き方に合わせた時間や業務内容で採用 ②人材育成＝無資格未経験者の育成、既存職員のスキルアップ育成 ③人材定着＝年休取得推進、育休取得後の育児と両立できる働き方 以上の3つの改善に取り組んでいます。今後は職員のモチベーション向上に焦点を当て、より良い職場環境づくりを行っていきたく考えております。

case

16 株式会社せせらぎ宿 (四季彩り秋田づくし 湯瀬ホテル)

宿泊業

隙間時間を利用しマルチな人材育成に励む
業界の常識を覆し他分野の仕事も兼務

R1年度

産休・育休・介護休暇制度活用支援 テレワークor在宅勤務導入

テレワーク導入で働き方改革!
産休・育休・介護休暇中でも働ける会社に

優秀な人材を定着させられる職場環境を目指すという課題解決のため、テレワークを導入できないかという意見があった。グループ会社での試験的な活用事例で良い効果が出ていたこともあり、多様な人材採用のために、自社でも導入に向けて本格的に検討を開始した。

まずはどの業務がテレワークで対応できるのか、現在の就業規則や労務管理の見直しを行い、業務の切り出し、分解を行った。その結果、WEB広告や団体のお客様の部屋割りなどにテレワークを導入することを決定。これらの業務は専門性が高いため、優秀な人材に定着してもらう必要がある。産休・育休中に働きたい女性や、介護休暇により出勤できない男性などが継続して働けるように、テレワークの活用を模索した。

また、産休育休中の隙間時間(1日数時間程度)を活用したい人が、ブランクなく現場復帰を叶えられるようにという想いから、1日数時間だけの新しい働き方整備にも着手。今後はテレワークの諸々の規則制定(就業規則、労働時間管理、セキュリティ面の整備など)を検討していくことにした。



R2年度

短時制度導入 テレワーク or 在宅勤務導入

業界の常識を壊すことで、社員の働きやすさを追求!
観光業のテレワークの可能性を求めて

令和元年実施を模索したテレワークは一部開始。新型コロナウイルス感染症の影響で集客の主軸がネット販売となり、職場にいなくても対応可能な業務の幅が劇的に広がった。女性の管理職1名にノートPCを支給し、将来的に産休や育休などの可能性がある別のスタッフについてもテスト運用を開始。しかし実際にはまだ制度化が整っておらず、試験段階である。実際に運用してみて、時間管理が難しいことが分かった。現状は管理職のみに任せているが、運用の幅を持たせつつ、制度化が必須と考えている。

その他の取組として、宿泊業の特徴である業務のコアタイムのズレを活用し、他の部署を短時間だけ手伝うという取組を始めた。これは当初、復職時など短時間勤務のスタッフが各部署のコアタイムに働いてもらうことを想定していたが、フルタイムスタッフにおいても忙しい時間とアイドルタイムを組み合わせることで、業務の隙間時間に同様の取組ができると考えた。例えば、フロント担当者が隙間時間で清掃を手伝うなど、既存の縦割り組織からの脱却を目指している。採用(面接)段階から複数業務兼任の明示をするなど、横の繋がりがりや他の分野の仕事を通じたマルチな人材を育てていくことが、観光業としてのおもてなしという商品力の向上に最も大切なことである。

担当者の声!



取締役総支配人
古川 哲平 さん

どれほど良いハード(施設設備)やシステムを用意しても、運用するのは人。人口減少が進む地方において、いかに優秀な人材を確保して継続的に働いてもらえるかに、事業継続と発展がかかっています。そのための環境整備は急務であり、できるだけ早期かつ確実に取り組んでいきたいです。テレワークもマルチタスクも、まずは社内でもモデルとなる事例を作ることが肝要と考えています。

COMPANY PROFILE

- 代表者 理事長 住谷 一男
- 業務内容 介護サービス事業所
- 従業員数 56名(男性13名/女性43名)
- 設立 平成23年
- 所在地 秋田市土崎港西3-11-5
- TEL 018-816-0377

ユニット型の施設として『その人らしく(思いを大切に)』の理念のもと、入居者様一人ひとりに合わせた生活のお手伝いをしております。新秋会は、『秋田県介護サービス事業所認証評価制度における認証事業所』『秋田県移住支援金対象法人』として、ショートステイ、デイサービス、ケアプラザセンター、グループホーム等6つの事業を運営。地域に根差し、地域とともに歩むという理念のもと、それぞれの特徴を生かし、幅広く介護のニーズにお応えいたします。

企業HPはこちら!



<https://www.shinshukai.site/>

COMPANY PROFILE

- 代表者 代表取締役 深田 智之
- 業務内容 宿泊業
- 従業員数 81名(男性35名/女性46名)
- 設立 平成26年
- 所在地 鹿角市八幡平湯瀬湯端43番地 湯瀬ホテル
- TEL 0186-33-2311

秋田県の県北「鹿角市」の八幡平エリアに立地する大型温泉宿泊施設「湯瀬ホテル」を経営運営するために設立された会社です。十和田八幡平の恵まれた観光資源を最大限活用し、1人でも多くの秋田県、同エリアのファンを創る事を目的としています。地方でもしっかり稼げて将来の夢や希望が持てる成功事例を目指して、日々業務改善や生産性の向上、収益性の向上に取り組んでおります。

企業HPはこちら!



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

case
17 東北 ITbook 株式会社

情報通信業

**設立当初から働き方改革を実践
リモートワークもスムーズに!**

R1年度

テレワーク or 在宅勤務導入

**リモートワークなどIT企業の強みを生かした、
働き方改革への取組**

令和元年に新設したばかりの法人だったため、まだ社員も少なかったが、セミナーへの参加やフォローアップ支援を受け、他社の取組事例や課題を自社に重ね、できている分野や問題点などを把握することから働き方改革に取り組み始めた。

さらに、リモートワークなどの制度活用や、就業規則の見直しを行った。リモートワークは、できる人からチャレンジし、良かった点や課題の把握に努めた。

就業規則は、親会社に関連にあることから、マイカーの利用よりも公共交通機関の利用に重きを置いた内容になっており、マイカーに慣れている地元の社員が活用するには、不便もあった。そのため、地元の社員にも、公共交通機関に慣れているAターン社員にも同じくらい配慮した内容への変更が必要と考え、ローカルルールの整備にも取り組んだ。



担当者の声!



ITソリューション部 リーダー
大友 麻子さん

一児の母として子育てと仕事の両立に不安を感じていました。働き方改革が目されるなかでどの

ようなスタイルがいいのか、会社の理解があるのか、家族の協力は得られるのかなど色々と考えました。

自分なりの働き方として「メリハリをつける」、「無理をしない」をモットーに仕事に取り組んでおります。

幸運な事に会社や家族の協力を得ることができ、またテレワークを活用し時間を有効的に使い、子育てと仕事の両立を行うことができております。

今後も課題が出てくると思いますが、働き方の改革をする意識を強く持って生産性の向上に繋がるように考えていきたいと思っております。

R2年度

グループウェア導入 or 会議削減

テレワーク or 在宅勤務導入

**余分なものを削ぎ落としながら、
制度の活用検討から実践へ**

令和2年度は、令和元年度に整えた部分を実践し、リモートワークやサテライトオフィスの活用に積極的に取り組んだ。

これまでは、制度としてリモートワークが許可されていたものの、新設法人であったこともあり活用の前例がなく、設立当初、いざ実践してみようとする、「これでいいのだろうか?」と不安を感じる点もあった。

しかし、前年の取組があったことで、今年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う4月、5月の緊急事態宣言の時期に、各自がスムーズにリモートワークに移行することができた。

また、リモートワークの実践を契機にこれまで活用していたグループウェアやワークフローの見直し、押印処理の削減を行った。組織規模や働き方にあったシンプルなものへ変更することで、余分な機能がなくなり、経費の削減にもつながった。

<https://www.t-itbook.co.jp/>

弊社は秋田県内企業へのICT活用支援と行政機関へのICTコンサルティングを通じて地域経済の振興を図ること、秋田から東北及び全国を先導するシーズを作ること、新事業の創造、ニアショア、販路拡大、既存事業の活性化支援などを行います。

企業HPIはこちらから!



COMPANY PROFILE

- 代表者 代表取締役社長 妹尾 暁
- 業務内容 ITコンサルティング
- 従業員数 6名(男性4名/女性2名)
- 設立 令和元年
- 所在地 秋田市東通仲町4番1号 秋田拠点センターアルヴェ14階
- TEL 018-838-0238

case
18 株式会社プレステージ・インターナショナル
秋田BPOメインキャンパスにかほランチ

アウトソーシング業

**チームで向き合う長時間労働の是正と休みやすさ!
家庭と両立できる職場環境を目指し福利厚生も万全**

R1年度

有給休暇取得推進

労働時間管理

**個別ヒアリングを通じて有給休暇取得率がアップ
社員間の対話も増え、働きやすさにつながった**

秋田BPOメインキャンパスにかほランチは、年5日の有給休暇取得義務を全従業員に対し周知した。令和元年12月末時点で、チーム責任者に個人の取得状況を通知し、未達成の従業員には個別ヒアリングを行って取得に向け調整をした。その結果、有給休暇取得率は83%となり、目標の90%に近づけることができた。

また「ノー残業デー」を全社に広げるにあたり、まずは管理部で実践した。現状の取得状況を把握し、「いつから、どれくらいの頻度で、どのような日を選ぶか」を検討。達成できるまで「できない理由」を話し合った。

さらに、月45時間を超える残業をなくそうと、10日刻みで残業時間の状況確認を試みた。その上で、15時間を超えている従業員へチーム責任者から声かけをもらい、打刻とルームを出た時間の照合なども行った結果、3ヵ月連続で目標を達成している。

これらの取組は、従業員全体の意識改革につながり、声かけが増え、コミュニケーションがより一層深まったと感じている。



R2年度

面談実施

**カフェテリア併設の新社屋計画が進行中
有意義な空間で作業効率もUP?!**

新型コロナウイルス感染症が拡大した令和2年度は、今まで実施していた社内イベントができなくなったことで、従業員同士でのコミュニケーションを深める機会が減ってしまった。また、社内の環境改善や健康経営などを周知する機会も少なくなっているため、従業員一人ひとりの中にどれだけ意識が定着しているのか検証するのも難しい状況に置かれている。

だからこそ、引き続き休暇取得や残業削減などの意識を全社に浸透させ、基本的な就労環境を整えることで働きやすい職場づくりに取り組もうと考えた。

現在、にかほランチは新社屋の計画が進んでいる。この機会を「働き方改革のチャンス」と捉え、「業務効率が上がる働きやすいオフィス空間」「くつろげるカフェテリア」など、従業員が出勤から退勤まで有意義に過ごせるオフィス空間をハード・ソフトの両面から考えて設計に反映している。感染症対策への意識も高く、十分に換気のできる休憩室や空気清浄機設置を希望する声もあり、より従業員満足度の高い新社屋になるよう努めていく。

担当者の声!



にかほ管理部
齊藤 愛さん

当社は、仕事と家庭を両立できる職場環境を目指しております。令和2年度は、これまでの制度に追加し、

介護者がいる従業員向けの「介護サポート休暇」や妊娠が分かった従業員向けの「プレママ・プレパパサポート休暇」が新設されました。

さらに、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保を目的に、就業規則の見直しを行い、非正規の従業員にも賞与が支給される事となりました。

また、にかほランチにおいては、無駄な残業をなくすべく、定期的な状況確認や部署内での声掛けの取組が意識改革に繋がり、月4時間程度に抑制できています。

これからもワーク・ライフ・バランスの実現を継続していきたいと思っております。

COMPANY PROFILE

- 代表者 代表取締役 玉上 進一
- 業務内容 BPO事業
- 従業員数 204名(男性41名/女性163名)
- 設立 平成26年
- 所在地 にかほ市平沢字鳥ノ子淵47-1
- TEL 0184-62-8300

これからも創業時から培ってきたホスピタリティ、経験と実績、そしてクライアント企業目線でのサービス向上を担い、エンドユーザー(消費者)の不便さや困ったことに耳を傾け、解決に導くことで感動・感謝を追求します。付加価値サービスの提供を通して、社会問題を解決し、BPO事業の世界標準企業を目指します。

<http://www.prestigein.com/>

採用情報は
こちらから!



19 本荘電気工業株式会社

建設業

若手社員や女性社員が働きやすく！ 未経験でも資格を取得し活躍できる

R1年度

面談実施 労働時間管理

自発的学びの支援の成果！ 女性社員初の第2種電気工事士が誕生

更なる採用難を見越して、若手社員や女性社員の働きやすい職場環境や残業時間のルールを整えたいと考えていた。

各部署に残業に関するアンケートを取った結果、一番多かった声は長時間労働の問題。書類作成にかかる時間や現場の人員配置に問題があることが判明。システム再構築による時間短縮や労働環境改善を行い、残業時間の削減をすることができた(平成30年11.852h→令和元年10.522h △11.2%)

また、若手社員の座談会を開催。積極的に現場の問題を発言してもらうことで、仕事に対する姿勢にも変化が現れた。結果として中堅以上の社員にも影響が及び、若手技術者を体系的に育成しようとする気運や、自ら働き方改革に取り組む姿勢も生まれた。

その他、行政が進める「男女イキイキ職場宣言」や「女性活躍推進」などの表彰KPIを指標に、具体的な目標数値を定め、自発的に免許取得及び外部講習を受けられるような仕組みを整備した。その結果、女性初の第2種電気工事士が誕生するなど、成果が出始めている。



担当者の声！



専務取締役営業本部長・営業部
橘 芳博 さん

R2年度は、秋田県と男女イキイキ職場推進協定を結び男女がともにイキイキと働くことができる職場づくりに取り組んでおります。また、免許の取得にも力を入れております。男性社員と一緒に3名の女性社員が第2種電気工事士となりました。忙しい工事のサポート・協力体制の強化にもつながり、女性の電気工事士が社内で『道路照明灯に使う自動点滅器とFケーブルの電線接続作業』を行い、現場作業の効率化も図られています。

また、全国健康保険協会より健康経営宣言事業所として認定されました。社内報『本荘通信』で「感染症対策再確認」として手洗いの徹底、「禁煙のススメ」として禁煙外来の紹介をしております。若手社員と女性社員の割合が多い職場ですのでこれからも【働き方改革】を推進してまいります。

R2年度

WEB会議導入 多様な人材活用 テレワーク or 在宅勤務導入

健康第一！ 社内報でも全社員に向けPR

令和元年度から、目標にしていた行政の様々な取組の表彰を着実に得られている。秋田県の健康企業にも登録した。社長からの禁煙メッセージなどを掲載した社内報を作成し、啓蒙に努めている。次は女性活躍などの多様な働き方やユースエールなどの早期離職、残業時間などの改善をさらに進めていきたい。

女性活躍については、未経験の事務社員がCADの資格を取得したことで、新たにCADセンターを設立した。それによって、現場で行っていた図面修正をセンターで受けられるようになり、業務効率が上がった。また、新卒で女性技術者を採用し、現場での細かな作業や電灯のLED付け替えなどを担当してもらっており、仕事の受注につながっている。

コロナ禍の影響で東京の支店は完全にリモートワークとなり、家から現場への直行直帰になっている。業務の進捗などはオンライン会議システムで共有しているため、本社としては以前よりも社員の状況が把握しやすくなった。

COMPANY PROFILE

- 代表者 代表取締役社長 塩谷 久樹
- 業務内容 電気工事業
- 従業員数 80名(男性70名/女性10名)
- 設立 昭和24年
- 所在地 秋田市八橋本町3丁目3番3号
- TEL 018-823-7281

当社は、庁舎、オフィスビルや空港、トンネル、ソーラー発電所などの電気設備工事全般を中心に、電気工事、電気通信工事、機械器具設置工事、消防設備工事を施工しております。
施工前の現場調査、打合せ、施工後の社内検査、完成検査をしっかりと行い、「お客様と社会と自らのため」信頼される品質を提供し続けます。

採用情報は
こちらから！



<http://hecic.co.jp/>

20 社会福祉法人横手福寿会

介護業

タブレット導入で業務効率アップ！ 日報の即時記入が可能になり残業も激減

R1年度

有給休暇取得推進

介護現場対象職員の5日間有給休暇取得率100%を実現

介護現場の対象職員の5日間有給休暇取得が限りなくゼロに近かったため、有給休暇取得を一刻も早く促進させると同時に、有給休暇を取得することに関しての意識改善を行う必要性があった。

まずは、意識改革を図るべく、ワークライフバランスについての内部研修を実施。その結果、有給休暇を有意義に過ごすことが仕事にもプラスになるという意識が定着し、有給休暇を取得することへの抵抗感が少なくなった。秋田の施設(ショートステイ・ラ・ボア・ラクテ)においては、介護職員の有給休暇5日以上の取得率は平成30年31%から、令和元年100%にすることができた。

その影響が派生して、社内全体の雰囲気が良くなり、管理職が業務改善するきっかけやマネジメント意識の向上にもつながっている。

今後は、更なる有給休暇取得推進のため、まとまった有給休暇(旅行等)取得ができる体制をつくれるよう、シフトの作り方や時間単位年休、時季指定年休など様々な対策を講じていきたい。働きやすい職場づくりの土台をしっかりと固め、職員から抵抗なく有給休暇取得希望の声が上がるよう、更なる意識改革に取り組んでいく。



R2年度

予実管理 グループウェア導入 or 会議削減 ペーパーレス化

人件費率の収支バランスを見直し 適切な人員配置が可能に

令和元年100%を達成した5日間の有給休暇取得は、令和2年も100%の達成ができそうな見込みである(R2年12月現在)。管理職の意識も変わり、有給休暇取得だけでなく日々の業務改善に目を向けるなど、良い効果が生まれている。残業が多い職員の原因を管理職が話し合うことで、その職員の困りごと気づくことができるようになった。また、人件費率などの収支バランスを見直すことで、適切に人員を配置することができるようになり、人員を削減した施設においても残業が減るという効果が生まれた。

また、今年度は新しくタブレットを導入。これまでは、利用者の記録を手書き&紙配布で行っていたため、利用者さんの部屋ではできず自分のデスクに戻ってからの記入作業になってしまい、残業時間の増加につながっていた。しかし、タブレットの使用により、記録をその場ですぐ行うことが可能となった。今まで行っていた紙での回覧も電子回覧にすることで、回覧速度が増した。

職員も幅広い年齢層のため、最初、タブレット導入は戸惑いもあったが、全職員が研修を受講し、今では皆慣れて使えている。

担当者の声！



事務課長
菊地 浩記 さん

タブレット導入当初は慣れるまで時間が必要でしたが、現在は以前よりも業務の効率が上がったと思います。

介護現場においては利用者様と関わる時間が一番大切になります。今後においても記録等の時間に多くを使うことなく介護が出来るよう、また有給休暇も取得しやすいようハード面・ソフト面の環境整備に努めていきたいと思っています。

COMPANY PROFILE

- 代表者 理事長 田中 実
- 業務内容 介護業
- 従業員数 180名(男性60名/女性120名)
- 設立 平成6年
- 所在地 横手市増田町吉野字梨木塚100-1番地
- TEL 0182-45-3131

利用者や家族のニーズに対応し当地域の老人医療福祉の中核施設を目指し医療ケアと生活サービスを一体的に提供します。施設では、家族との絆を大切に、明るく、家族的な雰囲気です在宅への復帰を目指して、生きがいをもって活き活きと療養生活が出来るようなサービス提供しています。

採用情報は
こちらから！



<https://yokote-fukuzukai.jp/>