

働き方改革 お役立ちサイト

SEE ALSO

働き方改革の取組方法などの紹介

働き方・休み方改善ポータルサイト（厚生労働省）

企業の取組事例や各種支援策など、働き方改革に役立つ様々な情報が掲載されています。長時間労働や年次有給休暇の現状把握に役立つ企業向け自己判断をできます。

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

多様な人材活用で輝く企業応援サイト（厚生労働省）

パートや契約社員など非正規雇用の労働者について、正社員転換や処遇改善などに積極的に取り組む企業の事例を紹介しています。

<https://tayou-jinkatsu.mhlw.go.jp/>

テレワーク相談センター（厚生労働省）

テレワーク（在宅勤務やモバイルワーク）の導入方法や導入事例を紹介しています。

<https://www.tw-sodan.jp/>

女性の活躍・両立支援総合サイト（厚生労働省）

仕事と家庭の両立支援に取り組む企業の事例やQ&Aを掲載しています。

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>

労働基準に関する制度等を紹介

労働条件に関する総合情報サイト（厚生労働省）

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>

事業者のための労務管理・安全衛生管理診断サイト（厚生労働省）

労働条件や就労環境について、WEB診断ができます。

<https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/>

「働き方改革」取組企業の紹介（秋田労働局）

県内企業の取組事例を紹介しています。

https://jsite.mhlw.go.jp/akita-roudoukyoku/newpage_00281.html

「仕事と生活の調和」推進サイト（内閣府）

主な仕事と生活の調和推進施策、仕事と生活の調和推進に関する相談機関等、イベント情報などを掲載しています。

<http://www.cao.go.jp/wlb/>

コミュニケーション

成

功の循環モデルに必要なのは、どんな取組や計画よりも、まずは「社内の関係性をよりよくすること」と言われています。一時的に成果をあげることができても、関係性がよくなければ継続して結果を出すことは難しいのです。つまり働き方改革の成功の秘訣は、

改革
にあると言えます。

会

社全体と個人の効率は、取組当初は相反する場合があります。現状を知るために実施する日報などの新しい作業により、一時的に個人の仕事量が増えることもあります。作業の目的を伝えずに実施すると社内の不満が高まり、結果的に失敗することがあります。

業務効率

を高めるためには、一時的な負荷を社内で理解してもらったうえで、目指すべき方向を示す必要があるのです。



「ロナ禍になり、テレワーク導入を余儀なくされた企業もありました。その分、メリットとデメリット、多くの事例が蓄積されつつあり、様々な業界に適した方法が見つかるようになってきました。『うちの会社では無理』なんて言うてはいられない時代が来ます！業務の中の一部分から

テレワーク 始めませんか？

今

までの業務を見直し、「どうすれば省力化ができるか」を考えることが必要です。業種や業態によって、

ICT活用

するためにデータを活用しましょう。

が必ずしもベストではない現場もあります。自社にとって、もっとも効率の良いデジタルとアナログのバランスの「見える化」を



ご挨拶

現在、新型コロナウイルス感染症の世界的な感染拡大により、私たちの生活や働き方も新たな対応を求められるなど、社会経済活動全般に大きな影響が生じております。

一方、本県では有効求人倍率が1倍を超える高い水準で推移し、業種によっては人材不足が深刻な状況となっています。

また、中小企業においては、令和2年4月から働き方改革関連法に基づく時間外労働の上限規制が始まっており、さらに今年4月からは同一労働同一賃金が適用されるなど、企業の「働き方改革」への対応が急務となっています。

県では、今般のコロナ禍に全力で対応するとともに、令和2年度からスタートした「第2期あきた未来総合戦略」において、「産業振興による仕事づくり」や「新しい人の流れづくり」等を大きな柱に位置づけ、付加価値と生産性の向上による県内産業の競争力強化、多様な人材が活躍できる就業環境の整備、魅力ある雇用の創出による若者の県内への定着・回帰の推進など、未来への投資となる取組を重点的に進めているところです。

県内企業の働き方改革の促進については、平成30年度から県内8箇所に配置した働き方改革推進員が県内企業を直接訪問し、関連する情報提供を行ってきたほか、セミナーや実践講座などを開催してきました。この事例集は、これまでの事業を通し、働き方改革に取り組まれた企業の成果をまとめたものです。働き方改革に取り組むことは、業務の効率化や職場環境の改善により、生産性の向上が図られるとともに、それによって多様な人材が活躍できる良質な雇用の場が創出され、人材確保につながるようになります。本冊子で紹介するモデル事例を幅広く知ってもらうことで、働き方改革のさらなる進展を期待しております。

今後とも、県内企業における職場環境の整備を支援し、多様な人材が活躍できるよう働き方改革の取組を進めてまいりますので、皆様の一層のご理解とご協力をお願いいたします。

令和3年2月

秋田県知事 佐竹 敬久

CONTENTS

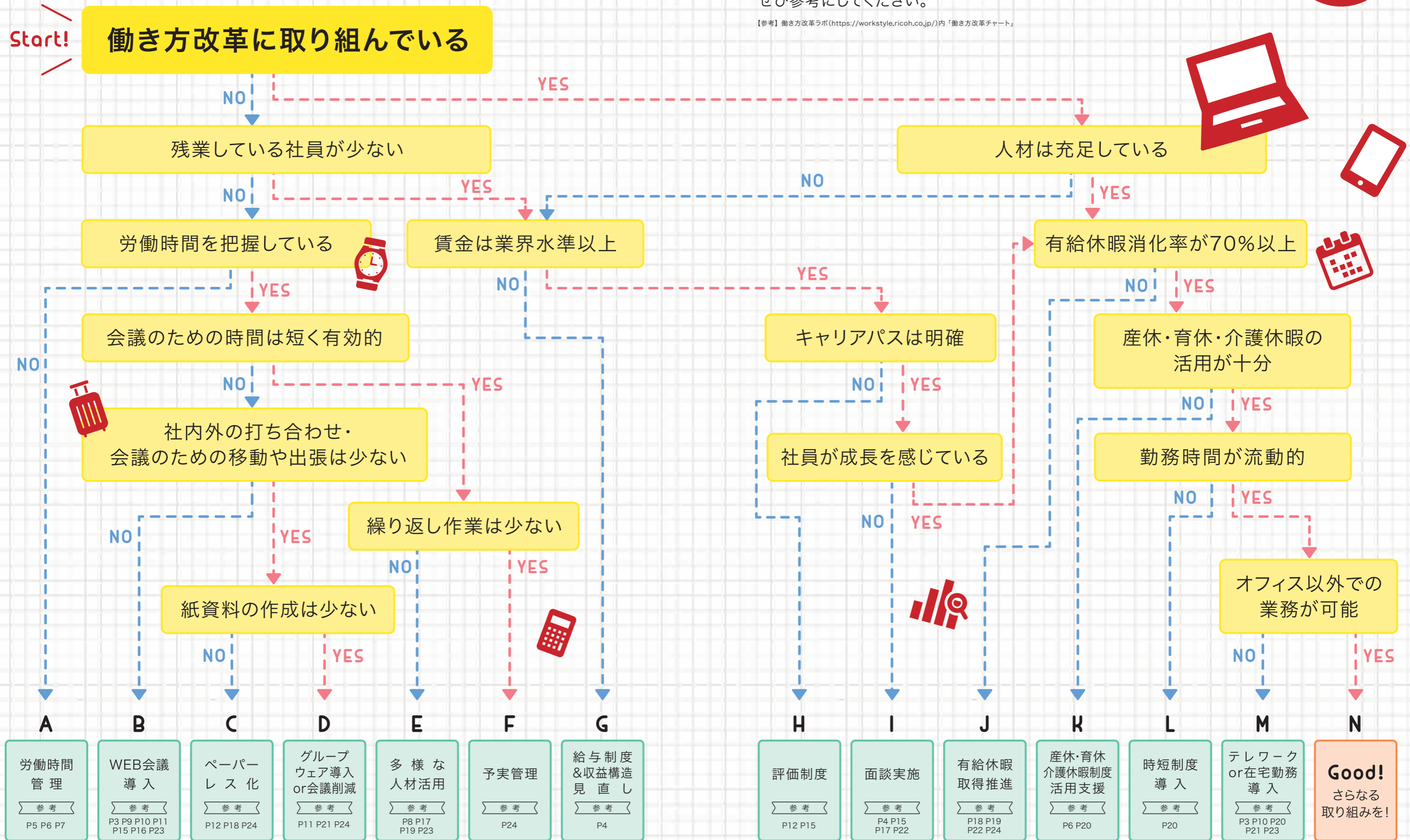
働き方改革チャート	01
企業事例1	
case 01 株式会社オノプロックス	03
case 02 社会福祉法人キッズハウスもりやま	04
case 03 株式会社斉藤光学製作所	05
case 04 株式会社清水組	06
case 05 新日本海フェリー株式会社 秋田支店	07
case 06 大洋ビル管理株式会社	08
case 07 株式会社タニタ秋田	09
case 08 T-Solutions株式会社 湯沢オフィス	10
case 09 東光コンピュータ・サービス株式会社	11
case 10 株式会社リーテックス	12
座談会 「どうなっているの？秋田の働き方改革の現実」	13
企業事例2	
case 11 朝日綜合株式会社	15
case 12 株式会社小田島工務店	16
case 13 北日本運輸株式会社	17
case 14 柴田工事調査株式会社	18
case 15 社会福祉法人 新秋会 特別養護老人ホームひなた	19
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)	20
case 17 東北ITbook株式会社	21
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	22
case 19 本荘電気工業株式会社	23
case 20 社会福祉法人 横手福寿会	24
働き方改革プチ講座	25
各種相談窓口	31
お役立ちサイト	33

令和2年度働き方改革チャート

— YES — NO

簡単な設問に答えて、あなたの会社に必要な取組を見つけましょう！
それぞれの取組を実践した企業事例ページを掲載していますので、
ぜひ参考にしてください。

【参考】働き方改革ラボ(<https://workstyle.ricoh.co.jp/>)内「働き方改革チャート」



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。

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/>

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 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。

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。

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。

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

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。

採用情報は
こちらから！



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。

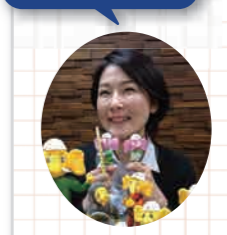
女性が入ったことで、これまで男性のみだった組織が活性化され、会話の話題が幅広く広がっているという声も聞く。男性だけだと、上下関係が強くなったり、言葉が荒くなったりするが、女性がいることで言葉が優しくなるなどメリットも。

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

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！

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。

※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

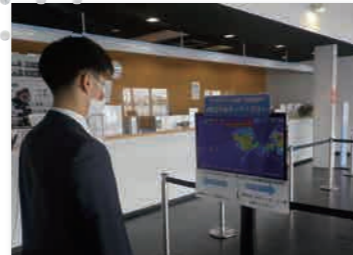
ペーパーレス化

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。

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、いつま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 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/>

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 櫻尾 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教室の運営も行っている。

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。

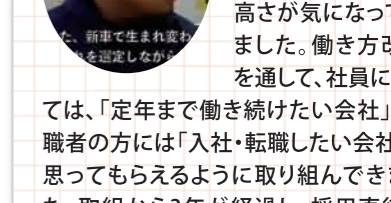
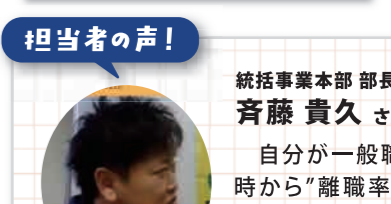
その他、新たに人事評価制度も導入。これまでは人事評価制度が無く、社員の努力に対する明確な基準を示せていなかった。会社全体と個人別の目標を明確にし、社員が向上心を持って仕事に臨めるようになった。



RECRUIT



ホームページ



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、社員にとつ

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」を目指したいと思います。

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。

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 秋田市下浜根桂字浜田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/>

どうなってるの? 秋田の働き方改革の現実



齊藤 光学製作所
齊藤 大樹 さん
総合企画室。大手化学メーカー上場を経て、齊藤光学製作所で人事全般や事業戦略を担当。



清水組
清水 隆成 さん
清水組5代目、代表取締役社長。東北青年会会長。某小学校PTA会長。建設業の新しい働き方を目指す。



湯瀬ホテル
古川 哲平 さん
「四季彩り秋田つくし湯瀬ホテル」を経営する(株)せせらぎ取締役、同ホテル総支配人。

きっかけは個社それぞれ。 従業員、会社、そして国

齊藤大樹さん(以下齊藤) 3年前にAターンして秋田に戻ってきて、初めての朝礼で「一人ひとりが仕事に自信を持って、社外や家族から羨ましがられる齊藤光学製作所でありたい」と言ったんです。その後、社員面談などを通して、社内の実態を見ると「従業員は管理されている」など会社への不満があって、これは変えなきゃいけないと思い取り組むことにしました。

古川哲平さん(以下古川) 当社は、外見では事業譲渡ですけど、実態は事業再生としてリブランドをやらざるを得ないというところから始まっています。

須田 ホテル業は休みの取り方とか難しいと思うんですけどどうですか?

古川 お客様あつての商売で、お客様が動くのが週末、土日、年末年始、GWと一般的には休日ですよね。そこが一番忙しい。でも、私も子育て世代ですし、家族の事情や冠婚葬祭など、我々働く側もお客様と同じ暮らしがあることを念頭に置くようにしています。予定がある場合は、事前にシフトを組めば土日でもいつでもちゃんと休めますよ、と社内ではアナウンスしています。あとは、目指す水準のサービスを知らないのに「それをやれ」と言っても無理な話なので、その成長の機会やスキルアップの機会をいかに会社で作るか、そういう時間的・経済的余裕を持てるくらい、会社が収益を配分したり、環境を変えたりしないといけないと私は常に考えております。

清水隆成さん(以下清水) うちの業界的には国主導なんです。国から週休2日制度や女性活躍などいろんな施策が出るので、それに対応するという受け身の形で始めました。それでもまだまだ取り組んでない企業も多い業界ですので、先駆けているように見えてるかもしれません。

今までの取組

齊藤 3ヶ月に1回社員面談を継続的に行ってきました。そこで出た意見を経営会議で提案して改善しています。労務管理では、紙ベースだった出勤簿をwebシステムに変更しました。残業時間や有給休暇の取得率を常に見ることができ、自分の労務管理はもちろん、周りの社員の状況を把握できるようになりました。

古川 当社の課題でもあるのでお聞きしたいのですが、改革を進めていく中で、齊藤さんや管理職など特定の誰かの負担が増えていることはありましたか?

齊藤 うちのような製造業だと、仕事ができる・経験のある人がそ

のまま管理職になる傾向があって、一般のマネジメントの部分とはかけ離れているという印象があります。私自身、最初は仕組み作りで苦労しましたが、管理職などは徐々に取り組んでもらっているのでも負担という感覚ではないと思っています。

古川 なるほど、当社では人事面で、組織を限りなくフラットに。横に長く、縦は狭くし、横断的な組織にするように努めています。さらに、自宅で情報処理や情報発信の仕事をしてもいいよ、と。例えば、部屋割りとか予約情報の処理は、ネットさえつながればどこでもできます。ネットでの予約プランの作成や画像登録もできるので、それも信頼できるスタッフに、自宅でやってもいいよ、としています。

清水 建設業は工事が完成すると点数が付くんですが、週休2日を実践すると「加点」が付くので、まずはやってみよう、ということからチャレンジしました。

須田 他社とのすり合わせはどうするんですか?

清水 当社が元請けで、当社が主導権を持てる工事であれば、基本的に全部土日休みで、どうしても土曜日やらなければいけない時は代休を取っています。下請けの場合は、当社から行く従業員には、元請けに合わせて仕事をし、その代わりあとで代休は取ってもらいます。あとは、最初からうちの会社は土日休みでやっているよ、と言った上で見積もりをもらうとか、業界としても変化の時期ですね。

課題感

古川 管理職の負担が増えているというのが実態なんです。ただ、かなり横断的な組織になって、1人1役、2役、3役と出来るメンバーが相当増えています。一方で、在宅でITを導入しても当然そういうことができるスタッフと、タイピングすら怪しいというスタッフの差がかなりありまして、その辺りをこれからどうしていくか、それぞれ役割分担をちゃんとした上で、それぞれの関わり方で会社に貢献してもらえればいいかな、と考えています。

清水 本当に人がいる分だけ仕事を確保するというのが経営者にとって一番の課題。まず仕事を確保すること、その上でどうやったら働きやすい環境になるかな、と。子育て世代も増えてきているので、子どもたちの行事などで休むことに対する抵抗がないように、土曜日は休め、休めとるさく言っています。

齊藤 最近、部下の人たちがマネジメントされることに慣れすぎて、いわゆる「指示待ち」になったり、マネージャーに対する責任転嫁、管理職だからこれはやるんじゃないんですか、みたいな話がやはり出たりします。

古川 同じ悩みです。管理職が1から10まで全部決めてしまうと、

部下が考える作業、考える力がなかなか育たないんですね。仕事のスピードや精度を落とすわけにはいかないと言っても、ここはちゃんと部下に考えさせて、そしてやらせて。そういうところの配分ですよ。管理職に指導はしていますけど、難しいですね。

齊藤 高卒で10年くらい経った社員が、本当にやらなければいけないこととか、やりたいことが明確に決まり、上司に対して発言したり、周りのメンバーを巻き込んだりという動きが出始めています。非常に嬉しいし、ワクワクしてくるんですね。ただ心配なのは、若い人たちが自分の意思で色々動けるようになってきたところを、蓋をしてしまうようなベテラン勢の上の人たちが将来的に出てきてしまうのでは、と。思っていて、いかに私が社員と話をしながら社内融和を図っていくのか大きな課題になりそうだなと思っています。

須田 他に採用面で課題などありますか?

齊藤 高卒採用が基本なんですけど、働き方改革って働きやすさ、みたいなことがすぐ頭にインプットされている印象があって、なんか楽に働けるんじゃないか、みたいな。最近高校などでの就職説明会で、「自分の仕事に思いを持って働けるメンバーと私は働きたいし、会社のビジョンがあるから、それを一緒にやりたいメンバーに入ってきて欲しい」と言っていて、働きやすさはもちろん、環境として整えるけれども、それがPRポイントにはならないんじゃないかな。私は、ティール組織を目指しており、セルフマネジメントをして周りの人を巻き込みながら、自己決定して仕事をするを会社の中で実現していきたいと思っています。

須田 清水さんも交代して、次の世代になったという点ではいかがですか?

清水 業界的な共通の課題として、ベテランと若手の間に15年くらい採用をしていなかった時期がありまして、本当であれば一番稼いでバリバリの我々の世代が非常に少ないんです。いかに若手に引き継ぐか、若手が受け止められるかなど、ベテランが退職する前の最後のチャンスなので、とにかく今はそこを頭に入れていきます。上と下とのつながり、継続性とか歴史とかは、私は非常に意識していますね。

古川 地方の温泉旅館も、次の総支配人の候補について、女将さんも「いないのよねー」と言っている姿をよく見ますね。

清水 やっぱり難しいのは、1世代飛ばして技術を承継していかないといけない。なおかつ、働く時間を減らさない。制約が多い中でもできることをやっていかないといけないので、うちもしっかり世の中についていけるようにと思っています。

これから行いたいこと

清水 時間の管理をしっかり出来る現場にして欲しいと思っています。家族も大事、地域も大事、仕事はもちろん、というようなことを言っています。仕事もプライベートも一つのものとして捉えて、自分の人生だよ、と。「ハンコ文化」が無くなると、事務作業は大幅に減ることを期待しています。現場といっても事務的な書類を作っている時間が非常に長いので、効率化が図られると随分働きやすい現場になると思います。

古川 管理部門に関しては、業務を削るだけ削っている自信はあるんですね。これからは、テレワーク・在宅の環境整備が必要だと思っています。集客の要はwebです。web仕事には、webプランを立てたり、料金を変えたり、客室在庫を登録したりと色々ありますが、端末さえあれば出来ちゃう。だったら別にホテルにいる必要はないんですね。これから結婚・出産を控えるスタッフも収入をちゃんと発生させて、そしてまた現場に復帰できるよう環境を整えたいと思っています。

齊藤 今後会社の中核のメンバーを集めながら、ビジョンを一緒に創っていくこともやっていきます。労務管理では、製造業でもフレックスタイム制はできると思っているんで、現場でも制度を導入して、生産状況を現場の人たちがマネジメントするなど、もっと柔軟に対応できる職場を目指していきたいと思っています。



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み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。



ノーマル残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

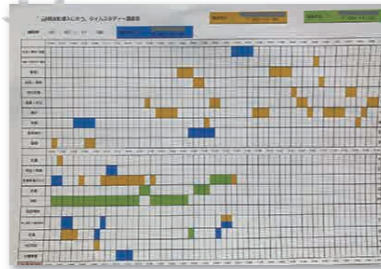
多様な人材活用 労働時間管理

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が課題だったため、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。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

時短制度導入 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!



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
橋 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、今では皆慣れて使っている。

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-fukuzuyukai.jp/>

働き方改革

プチ講座

背景とポイント

「働き方改革」とは、誰もが活躍できる「1億総活躍社会」の実現に向けた最大のチャレンジとして国が進めている取組です。労働力不足が深刻化する中で、一人ひとりの意思や能力、個々のライフステージに応じた多様で柔軟な働き方を選択できる社会の実現を目指しています。

【なぜ働き方改革が必要なのか】

2018年6月に働き方改革関連法が成立しました。2019年4月以降段階的に法律の改正が実施されています。いよいよ待ったなしで全ての企業が働き方改革に取り組みなければなりません。働く人の視点に立った抜本的な改革に動き出す時が来ました。



POINT ① 日本の働く環境と課題

01 人生100年時代の到来 ~これから起きること~

「人生100年時代」の到来を見据え、少子高齢化により減少する労働力人口と、年金や医療費などの社会保障財源の確保が問題となっています。具体的には、人手不足解消のための採用と業務の効率化、社会保障財源確保のための経済活動の活性化が必要です。

02 時間による労務管理 ~過去の負の遺産~

「長時間労働」が美德とされる日本文化に関する課題です。バブル期には「24時間働けますか?」というキャッチコピーのCMもあったほど、長時間労働は日本の働き方の象徴でした。(労働時間週49時間以上の労働者の割合・・・日本19.0%、アメリカ19.2%、ドイツ8.1% ※『データブック国際労働比較2019』より) 高度経済成長期の働けば働くほど成果が上がる時代は終わりました。これからは、労働時間ではなく成果で評価されます。生産性を上げるため、仕事を分解し、専門性の高低によって誰が行うべき仕事を判断する「業務の再分配」が必要になります。

03 心身の健康経営 ~個人に対する責任を企業が負う時代へ~

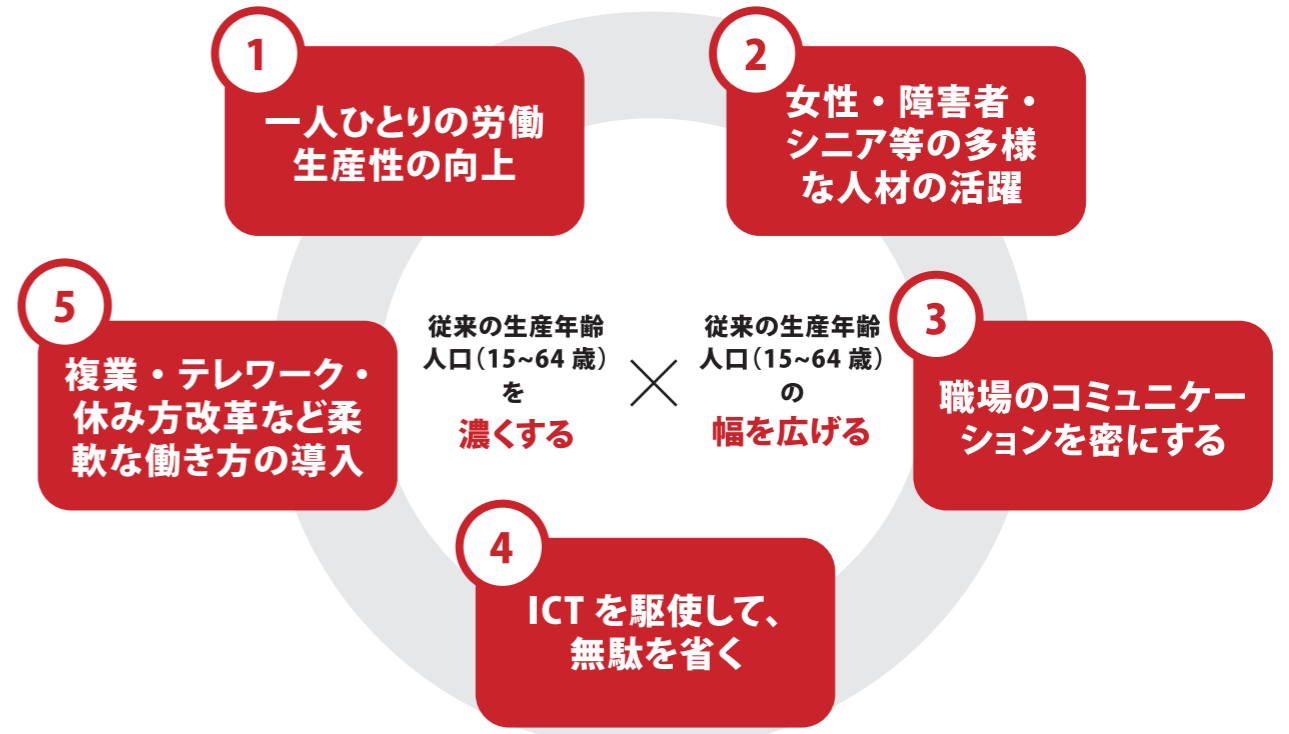
仕事のストレスや長時間労働による精神疾患、過労死などが労災として認められる事例も増えています。従業員の心身の健康が損なわれ休職することになれば、生産活動の低下や企業のイメージダウンにもつながり、企業にとって大きな損失となります。従業員の健康やモチベーションへの配慮、ハラスメント防止など、企業に対する求められる取組の範囲が広がっていますが、ハラスメントの指摘を恐れて指導や注意ができない中間管理職もいます。社内の働く環境を良くするために、良好な人間関係を構築することが求められています。

04 働き方と生き方の融合 ~ワークとライフの融合~

「単線型のキャリアパス」に関する課題です。新卒採用と終身雇用を基本としている日本型の雇用では、このキャリアパスから外れてしまう(就職氷河期世代や、育児や介護を理由に一時退職するなど)、正社員としての再就職が難しいのが現状です。さらに老後は年金だけで生活を維持することが難しく、定年後も再雇用・起業で収入を得るために、会社の仕事だけでなく専門性を高めた複業を行うなど、「複線型のキャリアパス」が求められます。

POINT ① 働き方改革のポイント

人口減による経済損失を改善することが働き方改革!

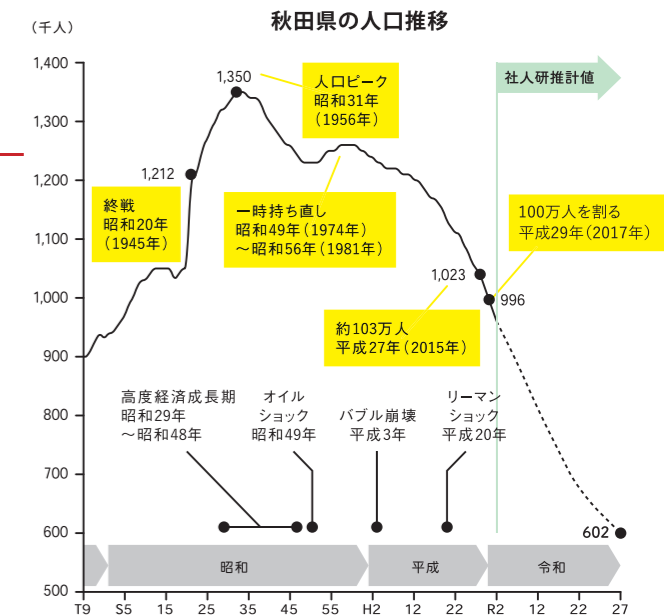


これらを実践することで...

働き方改革の実現ですべての人にとって働きやすく働きがいのある職場(魅力ある職場)に!

POINT ① 働き方改革は秋田県でこそ必要?!

高齢化率ナンバー1の秋田県は、働き方改革が日本一必要な県といってもいいかもしれません。右の図は、秋田県における人口の推移と将来推計です。このまま人口減少が続けば、10年後には人口が82万人を、20年後には70万人を下回り、この先働き手の数は減る一方です。働き手を増やし、生産性を上げる取組を先延ばしにはできません。特に中小企業・小規模事業者の人手不足は深刻な状況です。働き方改革を進め、魅力ある職場作りを行うことは、現在いる従業員の定着率向上と求職者へのアピールに役立ちます。ICTやAI等の技術革新が進み、人生100年時代の到来で働き方の柔軟性が求められる今、働き方改革に取り組みない企業に未来はない!... のかもしれません。



資料:総務省「人口推計」、社人研「日本の地域別将来推計人口」

待ったなしの働き方改革

法改正をおさらい!

2019年より順次スタートした働き方改革。「働き方改革」とは誰もが活躍できる「一億総活躍社会」の実現を目指し、国が進めている取組です。

秋田県では少子高齢化等により働き手が減少し、企業の人手不足が深刻化しています。働き方改革を進めて、企業の魅力を高め、若者や女性、高齢者などすべての人が働きやすい職場環境をつくるのが人材確保につながります。

働き方改革を推進するために、2019年4月以降順次施行されている働き方改革関連法を確認しましょう!

国では働き方改革の実現に向けて、**9つのテーマ**を示しています。

9つのテーマをさらに細分化した27の項目についての解説はこちら

1

非正規雇用の処遇改善

2

賃金引上げと労働生産性向上

3

長時間労働の是正

4

柔軟な働き方がしやすい環境整備

5

病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進

6

外国人材の受け入れ

7

女性・若者が活躍しやすい環境整備

8

雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実

9

高齢者の就業促進

中小企業における働き方改革関連法の施行時期

法改正の項目	施行時期	概要
年次有給休暇の取得義務化	2019年4月～ ※大企業も同様	年間10日以上年次有給休暇を付与している労働者に対して年5日以上取得させることを義務化
時間外労働の上限規制	2020年4月～ ※大企業は2019年4月～	残業の上限を原則月45時間、年360時間とする 臨時的な特別な事情があり労使が合意する場合は年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度とする
月60時間超の割増賃金の引き上げ	2023年4月～ ※大企業は施行済	月60時間を超える残業は、割増賃金率50%以上とする
同一労働同一賃金	2021年4月～ ※大企業は2020年4月～	非正規労働者と正規雇用労働者との不合理な待遇差の禁止
フレックスタイム制の拡充	2019年4月～ ※大企業も同様	フレックスタイム制の清算期間の上限を1カ月から3カ月に延長
労働時間の客観的な把握の義務づけ	2019年4月～ ※大企業も同様	管理監督者を含むすべての労働者に対し、客観的な方法、その他適切な方法による労働時間の把握を義務化
産業医・産業保健機能の強化	2019年4月～ ※大企業も同様	医師面接指導の対象となる残業時間を月80時間以上に引き上げ
高度プロフェッショナル制度の創設	2019年4月～ ※大企業も同様	年収1,075万円以上の特定高度専門職に従事する場合、労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金等を適用除外とする(制度導入には法律に定める企業内手続きが必要)
勤務間インターバル制度の導入(努力義務)	2019年4月～ ※大企業も同様	1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間(インターバル)を確保

▶ 中小企業の定義

	小売業	サービス業	卸売業	その他
資本金の額または出資金の総額	5,000万円以下	5,000万円以下	1億円以下	3億円以下
または 常時使用する労働者数	50人以下	100人以下	100人以下	300人以下

※個人事業主や医療法人など資本金や出資金の概念がない場合は、労働者数のみで判断することになります。事業場単位ではなく企業単位であることに留意する必要があります。

Q. ただ法律を守るだけでいいの?

ただ法律を守るだけでは本当の働き方改革の推進にはなりません。

働き方改革の目的を理解し、真の意味で働き方改革を推進することが大事です。働き手から「入社したい」「働き続けたい」と思われるための取組をすることが必要不可欠です。

働く人たちの個々の事情に応じた多様な働き方を提供することで、従業員が働きやすい職場作りを実現できます。職場環境の改善を通して、魅力ある職場作りをしている会社であることを社外にアピールすることで人材確保につながります。

法律を守ってさえいれば良いという考えでは今後加速する人材不足には太刀打ちできません。今こそ、働きたい人が押し寄せるような魅力ある職場作りを目指しましょう!



働きやすい職場とは?

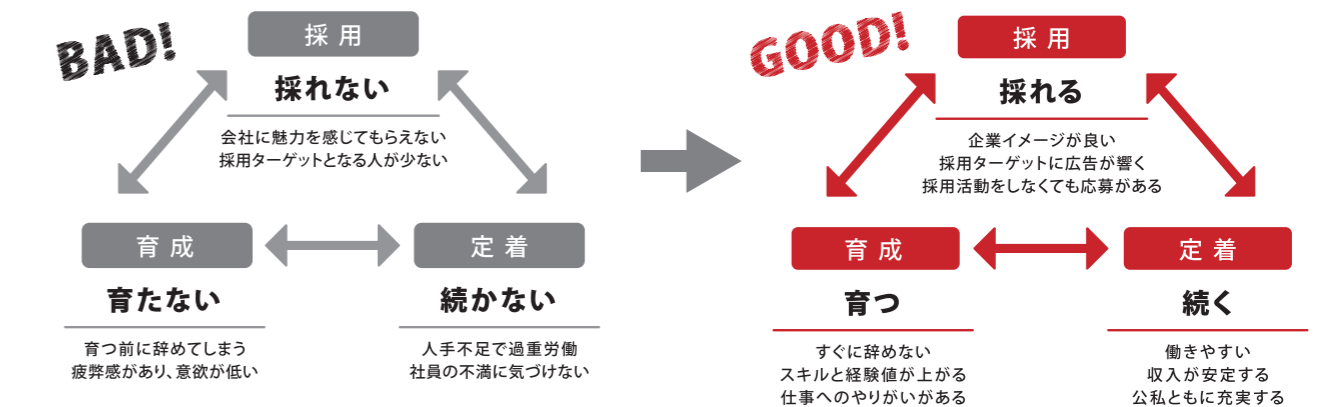
1位 「同僚や上司との関係が良好」… **43.9%**

2位 「休暇が取りやすい」… **42.1%**

3位 「福利厚生が充実している」… **26.8%**

【出典】人材派遣・人材紹介のマンパワーグループ 企業向けサービス 人材サービス最新情報 調査データ
働きやすい職場は「同僚や上司との関係が良好」43.9%、「休暇が取りやすい」42.1%
https://www.manpowergroup.jp/client/jinji/surveydata/150408_01.html

POINT 効果的に実践するためには



働き方改革を効果的に実践し、好循環となるために、取り組むべきはこの3つ! 詳細は次ページから▶

1

業務の
効率化・適正化

慢性的な業務の行い方を見直し、「昔からやっていたから」を止めることで無駄な仕事を減らし、得意な人が得意な業務を行う、組織を横断した働き方の創出

2

休みやすい
労働環境整備

長時間労働の是正・有給休暇の取得推進・社内の情報共有など仕事の属人化を防ぐ取組を通じて、多様性のある人材を活用する

3

テクノロジーの
活用

コロナ禍において、人との接触を減らすためのテレワークやテレビ会議、そして社員間のコミュニケーションの新しいあり方に取り組む

POINT ① 働き方改革を効果的に実践するためにまず取り組むべき3つのこと



詳細についての
解説はこちら

1 業務の効率化・適正化

遅くまで残業をして、人一倍の成果を上げる社員を評価する風土がまだに残っていませんか？業務効率化を図ることで早く退社し、ワークライフバランスを実現することができます。

Q. 就活中の会社選びで何を重視していましたか？

【出典】アデコ株式会社 平成元年と平成30年の新卒社会人各1,000人を対象にした仕事観に関する調査
https://www.adecogroup.jp/pressroom/2019/0220

平成元年
新卒

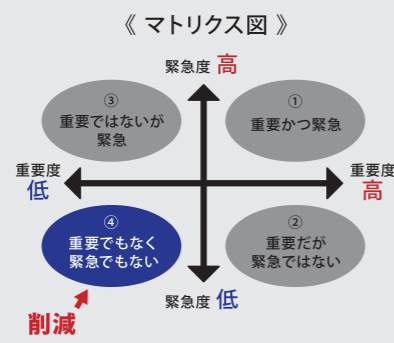
- 1位「やりたい仕事ができる」(47.4%)
2位「給与の水準が高い」(35.5%)
3位「福利厚生が充実している」(29.9%)

平成30年
新卒

- 1位「福利厚生が充実している」(57.6%)
2位「やりたい仕事ができる」(52.0%)
3位「ワークライフバランスが実現できる」(51.1%)

この30年で給与が高い方が良いという価値観からワークライフバランスを重視の価値観に変化しています。求職者側の価値観の変化に合わせていくためにも業務効率化の取組を進めていきましょう。

業務効率化を進めるにあたっては、業務に優先順位をつけ、必要ないものはやらない選択をして、時間短縮につなげていきます。「重要でもなく緊急でもない」業務は実施する必要があるのかを見直し、本来は必要のない業務を洗い出していくことで、業務の無駄を省いていきます。また、職場の中でだれか特定の人に業務が集中しているケースもよくあります。属人化している業務がある場合があるので、部署の中で緊急・重要マトリクスを作成すると効果が高いです。会社として、業務量ではなく短時間で成果を出している社員を評価する風土や評価制度にシフトしていくことも併せて実施していきましょう。



今後加速する人材不足に対して、いかに少ない人数で効率よく仕事をするかが求められます。業務効率化を推進し、社員のワークライフバランスを大切に働きやすい職場環境を作ること、より多様な人材が働ける環境に変わります。

【ダイバーシティの推進】

ここ数年よく耳にするようになった「ダイバーシティ」。その意味を本質的に理解し、社内でダイバーシティ推進のための環境整備や制度を整えることで採用難に立ち向かっていくことができます。

ダイバーシティとは…

性別・人種・国籍・宗教・年齢・学歴・職歴・働き方などの多様性を活かし、企業の競争力向上に繋げる経営上の取組のこと

ダイバーシティとは単なる女性活躍のことだけでなく、より広範囲の多様性を指します。

- たとえば…
- ✓ 高齢者・障害者・外国人採用に目を向ける
 - ✓ 育児中や介護中で短時間勤務で働きたいニーズに応える
 - ✓ 病気療養中など配慮が必要な人材でも受け入れる

このダイバーシティは働き方改革において重要な考え方です。

たとえば、これまで当たり前のように新卒採用のみで人材を確保していた企業は、すでに少子化により若者の採用が厳しくなっていることでしょう。中途採用の募集を出しても、なかなか思うような人材からの応募がないと頭を悩ませている企業も少なくないはず。採用したい人材を採用できない状況はどんどん深刻になっていきます。これまでの「当たり前」を考え直し、ダイバーシティの考えを取り入れ、採用難を打破しましょう。

2 休みやすい労働環境整備

休んだ時に代わりに誰がその仕事をするのか、仕事の進捗や情報共有をどうするのかについて社内での仕組み作りをすると同時に、相談のしやすさなどの社内のコミュニケーションを活性化する取組が必要です。それが機能しているかどうかを判断する指標として、ここでは「従業員満足度」についてご紹介します。

従業員エンゲージメントとは…

「会社に愛着を感じている」「企業理念やビジョンに共感している」「会社の成長に貢献したいと思っている」といった行動ができていくかの指標です。その数値が高いほど、会社の業績の向上や離職率の低下につながると言われています。従業員エンゲージメントを測るためのQ12(キュー・トゥエルブ)という質問項目が示されていますので、従業員の現状把握に活用してみましょう。

従業員満足度測定のための質問項目 (Gallup社2017年調査)

【出典】Gallup, 2017, "The Relationship Between Engagement at Work and Organizational Outcomes"

- Q01 仕事の上で、自分が何を期待されているかが分かっている
- Q02 自分の仕事を正確に遂行するために必要な設備や資源を持っている
- Q03 仕事をする上で、自分の最も得意とするところを行う機会を毎日持っている
- Q04 最近1週間で、良い仕事をしていることを褒められたり、認められたりした
- Q05 上司または職場の誰かは、自分を一人の人間として気遣ってくれている
- Q06 仕事上で、自分の成長を励ましてくれる人がいる
- Q07 仕事上で、自分の意見が考慮されているように思われる
- Q08 自分の会社の使命/目標は、自分の仕事を重要なものと感じさせてくれる
- Q09 自分の同僚は、質の高い仕事をすることに専念している
- Q10 仕事上で、誰か最高の友人と呼べる人がいる
- Q11 この半年の間に、職場の誰かが自分の進歩について、自分に話してくれた
- Q12 この1年の間に、仕事上で学び、成長する機会を持った

従業員のエンゲージメントを高めるためには以下の3つがポイントです！

1 会社の方向性への理解を高める

会社としての目標を従業員に共有し、従業員が会社の目標に基づいて自分の目標を設定するようにします。会社と従業員個人が同じ方向に向いている状態を作りましょう。

2 会社への帰属意識を高める

帰属意識を高めるために朝礼で企業理念を唱和している企業もありますが、それだけでは不十分です。従業員の帰属意識を高めるには、職場内の良好な人間関係や信頼関係が必要不可欠です。日頃からコミュニケーション強化を行うことで、人間関係・信頼関係を良好にしていきます。具体的には、月に一度のペースで目標に対する進捗確認の面談をすると効果的でしょう。

3 従業員の行動意欲を高める

会社の成功のために、求められる以上のことを自発的に行う意欲を高めましょう。従業員の求めるものを与えることで行動意欲は高まります。例えば、目標を達成したことをしっかりと認め、フィードバックし、昇給や賞与等に反映させることで会社への貢献意欲を喚起しましょう。

従業員満足度が高く、休みやすい労働環境を整備することで、子育てや、介護をしながらなど、多様な状況の人材が働くことのできる職場になります。

3 テクノロジーの活用

前述の①業務の効率化、②休みやすい労働環境を支え、かつコロナ禍において避けて通れなくなったのが、ITやwebツールを活用することです。コロナ禍によりテレワークやオンライン会議などが一気に浸透したこともあり、今まさにもっと便利に、もっと業務をシンプルにするためにも、テクノロジーの活用を学び取り入れる時が来たと言えます。

まずは取り組もう！6つのテクノロジー

ペーパーレス化

FAXからメールにする、タブレットを配布し、会議の資料は印刷せずPDFで確認する、有給休暇などの申請も紙ではなくwebフォームを使うなど。

オンライン会議システムの導入

Zoomに代表されるオンライン会議システムを導入することで、密を避けると同時に移動などのコストを削減することができる。

グループウェアの導入

社内の情報を共有することで、誰が何の仕事をしているかというスケジュール管理から、名刺データによる人脈の共有、社内報のペーパーレス化、各種申請の簡略化まで行える。

予実管理・労務管理のシステム化

日報や出勤のタイムカードをシステム化。スマホやタブレットもアプリ導入でタイムレコーダーに。また顔認証の体温測定などで体調管理まで同時に行うことができるものもある。

テレワーク環境の整備

セキュリティも考え、会社からパソコンやタブレットを貸与するなどのハードの整備と、通信費の規定や労働時間の管理方法など、テレワーク用の就業規則等を整備する必要がある。

外部サービスの利用

年末調整ソフトや会計ソフト、業界特有の業務ソフト(在庫管理など)の利用も重要。民間のサービスで新たなコストが発生するが、その利用による業務効率で削減できる人件費も。

各種相談窓口

秋田労働局

<https://jsite.mhlw.go.jp/akita-roudoukyoku/>

秋田労働局労働基準部監督課

労働基準法の改正内容等に関すること
(時間外労働の上限規制、年5日の年次有給休暇の確実な取得等)
TEL: 018-862-6682 所在地: 秋田市山王7-1-3 秋田合同庁舎3階

秋田県内の労働基準監督署

労働基準法の改正内容等に関すること
(時間外労働の上限規制、年5日の年次有給休暇の確実な取得等)

- 秋田労働基準監督署
TEL: 018-865-3671 所在地: 秋田市山王7-1-4 秋田第二合同庁舎2階
- 能代労働基準監督署
TEL: 0185-52-6151 所在地: 能代市末広町4-20 能代合同庁舎3階
- 大館労働基準監督署
TEL: 0186-42-4033 所在地: 大館市字三ノ丸6-2
- 横手労働基準監督署
TEL: 0182-32-3111 所在地: 横手市旭川1-2-23
- 大曲労働基準監督署
TEL: 0187-63-5151 所在地: 大仙市大曲日の出町1-3-4 大曲法務合同庁舎1階
- 本荘労働基準監督署
TEL: 0184-22-4124 所在地: 由利本荘市給人町17 本荘合同庁舎2階

秋田労働局雇用環境・均等室

正社員と非正規社員間の不合理な待遇差の解消に関すること
TEL: 018-862-6684 所在地: 秋田市山王7-1-3 秋田合同庁舎4階

秋田働き方改革推進支援センター

具体的な労務管理(就業規則の作成方法、賃金規定の見直し等)の手法、
労働関係助成金の活用などに関すること
TEL: 018-865-5355/0120-695-783(フリーダイヤル)
所在地: 秋田市大町3-2-44 大町ビル3F 秋田県保険労務士会別室

秋田県内のハローワーク(公共職業安定所)

求人充足の相談窓口

- ハローワーク秋田
TEL: 018-864-4111 所在地: 秋田市茨島1-12-16
- ハローワーク男鹿
TEL: 0185-23-2411 所在地: 男鹿市船川港船川字新浜町1-3
- ハローワーク能代
TEL: 0185-54-7311 所在地: 能代市緑町5-29
- ハローワーク大館
TEL: 0186-42-2531 所在地: 大館市清水1-5-20
- ハローワーク鷹巣
TEL: 0186-60-1586 所在地: 北秋田市鷹巣字東中岱26-1
- ハローワーク大曲
TEL: 0187-63-0335 所在地: 大仙市大曲住吉町33-3
- ハローワーク角館
TEL: 0187-54-2434 所在地: 仙北市角館町小館32-3
- ハローワーク本荘
TEL: 0184-22-3421 所在地: 由利本荘市石脇字田尻野18-1
- ハローワーク横手
TEL: 0182-32-1165 所在地: 横手市旭川1-2-26
- ハローワーク湯沢
TEL: 0183-73-6117 所在地: 湯沢市清水町4-4-3
- ハローワーク鹿角
TEL: 0186-23-2173 所在地: 鹿角市花輪字荒田82-4

秋田県よろず支援拠点(あきた企業活性化センター)

生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題に関すること
TEL: 018-860-5605 所在地: 秋田市山王3-1-1 秋田県庁第二庁舎2階
※サテライト・巡回相談あり
<http://www.bic-akita.or.jp/support/47.html>

あきた女性活躍・両立支援センター(秋田県)

企業における女性の活躍推進や仕事と育児・家庭の両立支援に関すること
TEL: 0120-868-860 所在地: 秋田市旭北錦町1-47(秋田県商工会連合会内)