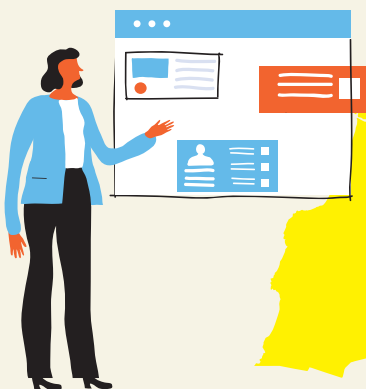
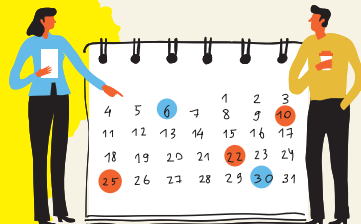




AKITA



働き方改革
実践ガイドブック



秋田県

踏み出そう、 働き方改革のはじめの一步

秋田県では、少子高齢化の進行や若年者の県外流出等により労働力人口が減少し、中小企業を中心に人材不足が深刻化しています。

こうした状況で企業が持続的に発展していくには、意欲ある多様な人材が活躍できる職場環境を実現することが重要です。

このため、秋田県では、働き方改革の周知を図り、各企業の取り組みを進めていただくため、今年度、働き方改革に関するセミナーや、

グループワークによる働き方改革の進め方等を学ぶ実践講座などを開催しました。

「業務効率化」「採用力強化」「社内コミュニケーション能力向上」の3テーマで実施した実践講座には、延べ13企業にご参加いただき、

短い期間ではありましたが、各社の課題の掘り起こしや、対策の検討を行っていただきました。

今回、何から手をつけたら良いか悩みがちな「働き方改革」に

取り組む際の参考としていただけるよう、

実践講座参加企業や県内で働き方改革に取り組んでいる企業の取り組み事例等をご紹介しますガイドブックを作成しました。

各企業の実情や抱える課題は様々だと思いますが、

働き方改革に取り組むことは、企業が成長していくための「経営戦略」であり、

「人材不足対策」にもつながります。

本冊子を、働きやすい職場環境づくりに向けて、ぜひご活用ください。

平成31年3月

秋田県産業労働部雇用労働政策課

CONTENTS

- 04 なぜ「働き方改革」は必要なのか？
今さら聞けない！？
働き方改革の背景とポイント

- 06 セミナー、実践講座を10分でおさらい！
紙面で振り返る！働き方改革講座

- 10 事例で学ぶ！働き方改革の進め方
 - 11 case 01 株式会社オノプロックス
 - 12 case 02 社会福祉法人キッズハウスもりやま
 - 13 case 03 株式会社斉藤光学製作所
 - 14 case 04 株式会社清水組
 - 15 case 05 新日本海フェリー株式会社 秋田支店
 - 16 case 06 大洋ビル管理株式会社
 - 17 case 07 株式会社タニタ秋田
 - 18 case 08 T-Solutions株式会社
 - 19 case 09 東光コンピュータ・サービス株式会社
 - 20 case 10 株式会社リーテックス

- 21 もっと知りたい！
働き方改革お役立ちサイト

- 22 各種相談窓口



今さら聞けない!?

働き方改革の背景とポイント

「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り組みです。

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。

働き方改革の実現のためには、人口減少が進む中、労働力の低下をいかにして改善するかがポイントです。

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ます。いよいよ待ったなしで各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。

日本の働く環境の課題

✔ 課題1 → 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。

✔ 課題2 → 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20.1%、アメリカ16.4%、ドイツ9.3% ※「データブック国際労働比較2018」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。生産性をあげるため、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。

✔ 課題3 → 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きます。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、企業の取り組みが求められる範囲が広がっていますが、ハラスメントと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。

✔ 課題4 → 働き方と生き方の融合 ～ワークとライフの融合～

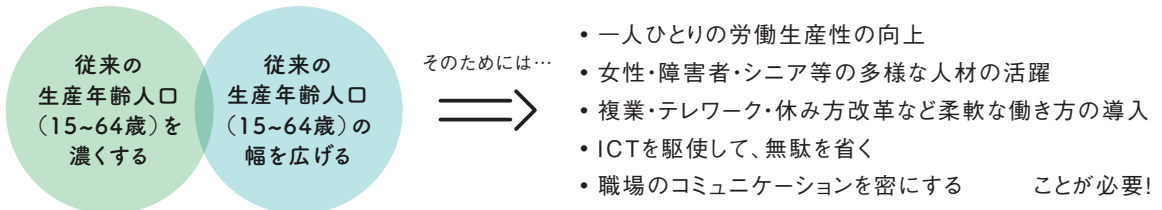
「単線型のキャリアパス」に関する課題です。新卒採用と終身雇用を基本としている日本型の雇用では、このキャリアパスから外れてしまう(就職氷河期世代や、育児や介護を理由に一度退職するなど)、正社員としての再就職が難しい現状です。さらに老後は年金だけで生活を維持することが難しく、定年後も再雇用・起業で収入を得るために、会社の仕事だけでなく専門性を高めた複業を行うなど、「複線型のキャリアパス」が求められます。

このような働く環境における課題解決のため、国では働き方改革の実現に向けて、9つのテーマに沿った対応策を示しています。

- | | | | |
|---|-------------------|----------------------|---------------------|
| 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 | | |

👉 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!



働き方改革の実現で

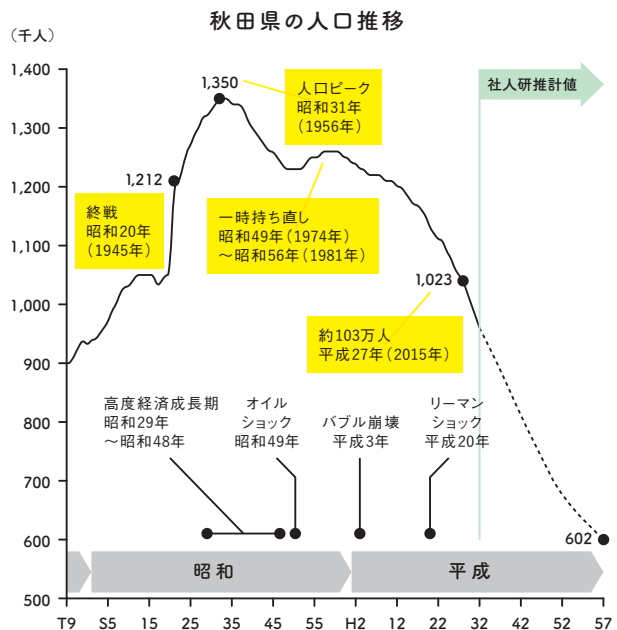
すべての人にとって働きやすく働きがいのある職場（魅力ある職場）に!

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。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、生産性を上げる取り組み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、魅力ある職場づくりを行うことは、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ま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」

紙面で振り返る！ 働き方改革講座

県では、働き方改革に力を入れたいと考えている企業を対象に、働き方改革の概要や進め方についてのセミナーや実践講座を開催しました。ここでそのポイントをご紹介します。

本年度の事業内容を10分で振り返る — 株式会社あきた総研

国の方針

総理が議長となり、労働界と産業界のトップと有識者が集まった「働き方改革実現会議」で議論を行い、「働き方改革実行計画」がとりまとめられ、働き方改革の実現に向けた19の施策が示されました。

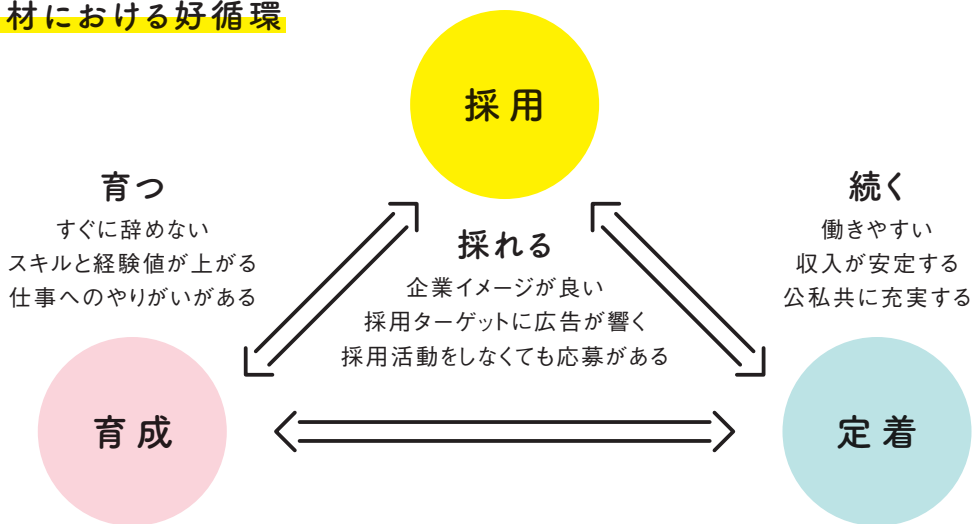
働き方改革は、労働の観点から厚生労働省が、経済振興の観点から経済産業省が推進するなど、関係各省庁が関わる横断的なプロジェクトといえます。

なぜ企業は働き方改革に 取り組まなければならないのか？ ～働き方改革のメリット～

1. 安定した経営につながる
2. 会社のイメージUP
3. 社員がいきいき働ける
4. 定着するため採用コストが抑えられる
5. 残業にかかるコストが抑えられる

すでに働き方改革を進めている先進企業は「法律が変わるから、働き方改革をやらなければならない」という考えを持ってはいません。持続可能な経営のため、社員が働きやすく、やりがいを持てるようにするために、働き方改革に取り組んでいます。働き方改革を進めた先にある明るい未来を描いてみませんか？

人材における好循環



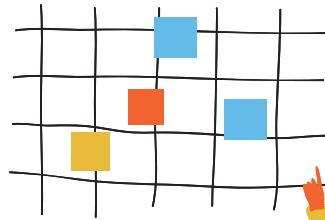
働き方改革の進め方

01 ファーストステップ 現状の把握・課題の明確化

まずは、働き方に関する現状を知るための情報収集をします。残業時間や離職率、この先の定年退職予定者の人数や退職予定年などの情報を整理すると良いでしょう。

社員に満足度調査をすることもおすすめします。アンケートを作成し、定量的に把握することも大事ですが、それだけではなく面談をして、現状のモチベーションの状態や不満などの定性的な情報も収集することが大事です。収集した情報の中に今後取り組むべき課題が見えてくるはずです。

「採用－育成－定着」はつながっています。今いる社員の定着を重視しないと、会社の評判が悪くなり、新規採用にも悪影響を与えます。良い循環は、今いる社員が定着し、会社の評判が良いため採用に困らず、採用した社員をしっかりと育成することで、会社の利益につながるサイクルです。



02 セカンドステップ 経営トップの意思表明

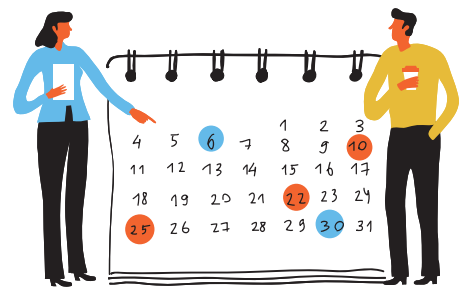
働き方改革は会社として取り組むべきものです。そのためには経営トップが先頭を切って、社員の働き方を良くして、魅力的な会社にするという意思表明が大事です。



03 サードステップ 課題への対策

たとえば、残業時間の長さが課題だとします。会社の方針として、「残業時間が月平均10時間以内」を目指していくことに決めました。現状が「月15時間」だとすると、月の残業時間を5時間減らすための取り組みを考えなければなりません。月の勤務日数を20日と仮定すると、1日あたり15分の業務を効率化していく必要があります。現状の業務の中から1日15分削減できるような対応策を提示して、実行していけばいいわけです。

このように、課題に対する取り組みべき対応策を明らかにして、働き方改革を進めていきます。



04 フォースステップ 進捗・効果の検証

実際に働き方改革を進めてみて、うまくいっているのかを定期的を確認します。月次ミーティングや年度末の会議など、振り返りの機会を設けて、取り組み前・取り組み後の数値の変化や、問題が起きていないかを確認します。検証をすることで次の取り組みにつなげます。

次のページで各ステップで使えるチェックシートを大公開! →



各ステップにおけるチェックシート

01 ファーストステップ 現状の把握・課題の明確化

- Check Point 01. 働き方改革に既に取り組んでいる
- Check Point 02. 採用計画どおりの人材を確保できている
- Check Point 03. 週労働時間が60時間未満の社員が95%
- Check Point 04. 有休取得率が70%を超えている
- Check Point 05. 男性の育児休業取得率が13%以上ある
- Check Point 06. 退職した社員の退職理由を把握している



02 セカンドステップ 経営トップの意思表示

- Check Point 01. 理念が社員に浸透している
- Check Point 02. 自社ブランドを持っている(市場優位性)
- Check Point 03. 社長や役員に直接意見が言える
- Check Point 04. 給与を上げられるほどの売上戦略がある



03 サードステップ 課題への対策

- Check Point 01. メンタルヘルスに関する取り組みを実施している
- Check Point 02. 自己啓発をしている社員を応援する制度がある
- Check Point 03. 男性社員の育児・家事時間が1日2時間30分以上
- Check Point 04. ICTを活用した生産性の向上に着手している
- Check Point 05. 人手を減らしても同様の売上となる設備投資をしている

企業での取り組み 3つのポイント!

01 採用力強化

今すでに困っている企業もそうでない企業も、必ず人手不足になります。最近
は人手不足により倒産する企業も出てきました。限られた人材を取り合う時代に
突入しています。

欲しい人材を採用するためには、お金をかけるか、手間をかけるかです。採用
にたくさんお金をかけられる企業はそう多くはありません。そうすると手間をかける
しかありません。これまでチャレンジしてこなかった採用手法に取り組む必要があり
ます。また、欲しい「人材像」を今一度検討して欲しいと思います。本当に大卒
以上でなければならないのか?本当にフルタイム勤務でなければならないのか?
これまでの慣習で採用する人材像に対する固定概念があったりしませんか。採
用する人材の幅を広げられないか、経営層と採用担当者で今一度真剣に議論
していただきたいです。採用力強化って、結構泥臭い事の積み重ねなんです!



02 業務効率化

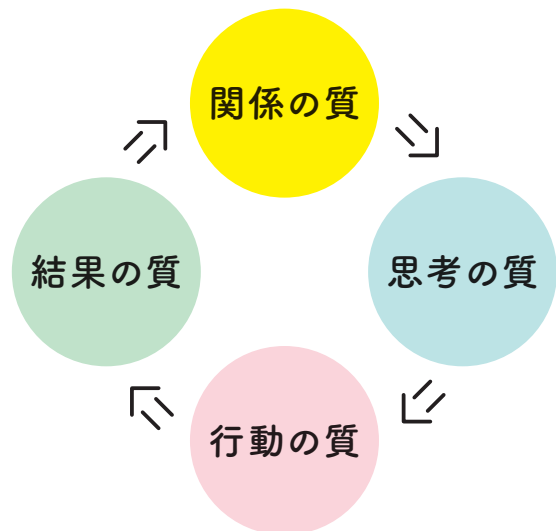
働き方改革で取り組む中心的な内容といってもいいですね。残業を減らすにも、有給休暇を取得するにも、業務
効率化をしなければ始まりません。機械化やICTの活用で抜本的に業務効率が上がるような場合は、導入を検討し
ましょう。ただ、それにもコストがかかります。コストをかけられない場合には、今あるリソースで業務効率を向上させな
ければなりません。基本的な考え方としては、「やるべき事をやって、やらなくてもいい事をやらない」ことです。そのため
には、仕事の優先順位付けをして、やらなくてもいい仕事を洗い出していきます。今ある業務を、「緊急・重要」「緊急・
重要ではない」「緊急ではない・重要」「緊急ではない・重要ではない」の4つに分類していきます。「緊急ではない・重
要ではない」に分類される仕事はやらなくてもいい仕事の可能性があります。事情によってはなくせないものもあるか
とは思いますが、段階的になくしていけないか検討は必要です。

03 社内のコミュニケーションを良好にする

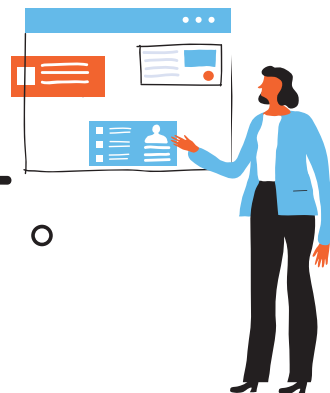
社内で働き方改革を進めるための土台
作りです。働き方改革を進める担当者だけ
が頑張っても、社内には浸透しません。経
営層がトップダウンで推進すると、どうして
も「やらされ感」のある取り組みになっ
てしまいます。社員の不満につながり、やりが
いを奪うようでは業務効率は上がりませ
ん。業務効率化を図るためには、社内の風
通しを良くして、互いに信頼し、尊重して仕
事を任せ合える関係の構築が必要です。

ダニエル・キム教授(マサチューセツ
工科大学)が提唱している「成功の循環
モデル」をご紹介します。組織が成功し、
成長し続けるためには、まずは「関係の
質」を高めるべきです。「関係の質」が高
まると、「思考の質」が向上し、さらには
「行動の質」→「結果の質」へとつながり
ます。社内の良好なコミュニケーションなく
して、働き方改革の成功はありません!

成功循環モデル



事例で学ぶ！ 働き方改革の進め方。



働き方改革を実践する秋田県内企業の取り組み事例をご紹介します。
事例を参考に、働き方改革に取り組みましょう。

case 01	株式会社オノプロックス 社内の人間関係が良い→離職者が出ない→採用に困らない 好循環は働き方改革の目指す姿	11
case 02	社会福祉法人キッズハウスもりやま 改善・改革の精神で働き方改革に挑む 保育教諭の給与18%アップを実現	12
case 03	株式会社斉藤光学製作所 社員の不満を払拭し、モチベーション向上につなげる 社員の声のヒアリングから始める働き方改革	13
case 04	株式会社清水組 ワークライフバランスを大事にした 男女ともに働きやすい環境づくり	14
case 05	新日本海フェリー株式会社 秋田支店 適材適所の配置で、人材確保難に挑む！ コース選択可能な人事制度でやりがいを喚起	15
case 06	大洋ビル管理株式会社 70歳以上55名、最高齢は80歳！元気に働くシニア人材は、 会社にとって貴重な戦力（ヒトはコストでなく資源）	16
case 07	株式会社タニタ秋田 5～10年後を見据えた働き方改革 計画的な人員補充と省人化を進める	17
case 08	T-Solutions株式会社 テレワーク等新しい働き方を推進し、 場所や制度にしばられない働き方を実践	18
case 09	東光コンピュータ・サービス株式会社 年間休日数を増やし、残業時間は減らす 生産性を上げるための着実な取り組み	19
case 10	株式会社リーテックス 社員の負担を減らし、利益は増やす 業務効率化による働き方改革に成功	20



社員のモチベーションの向上

ワークライフバランス

株式会社オノプロックス

働き方改革「社内コミュニケーション能力向上講座」参加

社内の人間関係が良い
→ 離職者が出ない → 採用に困らない
好循環は働き方改革の目指す姿



HAPPYカードの貼り出し

改革の方向性

ワークライフバランスを実現できる 家族的雰囲気のある社風

社内でのコミュニケーションを良好にする施策が社内の雰囲気良好にし、働きやすさとやりがいの醸成につながっている。残業はほぼゼロ。プライベートも大事にできる働き方を実現。

改革のポイント

社員とのコミュニケーションを良好にし、 働き方を良くする

社長と若手社員と税理士とで、月に一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の向上につなげている。

また、社員とのコミュニケーションを図るため、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もうけている。仕事だけではなく社員それぞれのプライベートでの状況も把握できているため、子育て世代社員への時間休取得等へ柔軟に対応している。

社内の雰囲気が良いため、定年退職以外の離職者はゼロである。

担当者の声

社内でのコミュニケーションをさらに活発にして、自然な思いやりを実践できる社風づくりのため、社内で「褒める文化」を醸成していきたいと思っています。今年度から始めた「HAPPYカード」には、社員がそれぞれ行った良い取り組みや、同僚の良い行動を書いて掲示しています。お互いが楽しく働けるように、褒め合う文化が根付けば嬉しいです。



営業部 小野 裕子さん

今後の課題

ベテラン社員の代替わりの時期を迎えています。業務が属人化しており、現状では「この人がいなくなったら困る」といった状況です。世代交代に伴う業務の引き継ぎ方法等の話し合いを始めていかなければならないと感じています。

COMPANY PROFILE

代表者：代表取締役社長 小野 隆史
所在地：秋田市新屋扇町7-41
TEL：018-828-2108
URL：<http://onoprox.com/>
設立：1957年4月
従業員数：10名(男性7名/女性3名)

1958年創業以来、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。2017年12月からは電気販売業務を開始。言いたいことは言い合える風通しの良い社風である。

社会福祉法人キッズハウスもりやま

改善・改革の精神で働き方改革に挑む 保育教諭の給与18%アップを実現

改革の方向性

トヨタ式で取り組む改革・改善

保育業界全体の問題ではあるが、人材不足で保育士の採用が難しい状況を改善するため、以前学んだトヨタ式の改善に取り組んでいる。「利用者である園児や保護者のためにやる」「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善・改革が進められている。

改革のポイント

採用難打破のための処遇改善

- 教育・保育の資質向上のため、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。問題を「見える化」することで、マンネリ化の防止と、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。
- 処遇が良くないために、学生は都会志向となり地元就職してくれない。そこで、まずは初任給の処遇改善を実施し、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がった。初任給の引き上げに合わせ従業員全体の給与も見直し、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し、職員の意欲向上につながった。



地域子育て支援センター「こどもの木」

担当者の声

営利団体ではありませんが、改善・改革の精神を経営に取り入れて、今後も現状を打破していく方針です。なかなかはじめは従業員の理解を得られないこともありますが、あきらめずに、信念をもって繰り返してやっていかないと成長はないと思っています。



理事兼事務局長 鈴木 孝さん

今後の課題

現状では、先生達が保育以外の事務作業に時間が取られてしまっています。事務作業を効率化するために、次年度以降ICT化を進めていこうと考えています。業務実態に照らし合わせ、導入できるシステムを検討するところから始めていく予定です。テレワークの導入も検討しています。

また、「業務改善委員会」を設置し、改善の取り組みを通じ、教育・保育の質をより一層高めていくための改善策の検討や、結果の検証を行っていく予定です。

COMPANY PROFILE

代表者：理事長 原田 啓藏
所在地：南秋田郡五城目町字羽黒前76-1
TEL：018-852-3805
URL：https://kids-moriyama.or.jp/
設立：1972年4月
従業員数：57名(男性4名/女性53名)

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」を運営し、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。



生産性向上

社員のモチベーションの向上

株式会社齊藤光学製作所

働き方改革「社内コミュニケーション能力向上講座」参加

社員の不満を払拭し、モチベーション向上につながる社員の声のヒアリングから始める働き方改革



改革の方向性

取り組みの第一歩は社員の声から

以前は、社員が残業時間や休暇の取得、賃金面等での不満を抱えていた。製造業だからこそ機械化できる部分も多いが、「あなたでなければならない」意識を持って、モチベーションを上げて働いてもらうことが重要と、まずは実態把握のため、社員全員との面談を実施。そこで出てきた意見をもとに様々な改革をスタートした。

改革のポイント

社員の声から生まれた新制度

- 社員との面談では、直属の上司ではなく社長室のメンバーが第三者目線でヒアリングを実施したことで、社員の本音を聞き出すことができた。社員からは福利厚生や賃金に対する不満の声が上がったが、すぐに給与を見直すことは難しかったため、まずは手当の部分で対応できることを模索。保育園・幼稚園に通っている子どものいる社員に「保育手当」を導入したり、職場つみたてNISAを導入し、勤続年数に応じて会社から奨励金を乗せる制度も作った。自分たちの声を反映してくれる実感があり、社員満足度が上がった。
- 従来タイムカードで管理していた勤怠管理について、生産性が悪いという意見が出て、タブレット端末を活用した勤怠管理システムを導入。勤怠情報を一括管理でき、給与計算システムへの連携もスムーズになったことで、チェック業務の効率化につながった。

担当者の声

「一人ひとりが原動力になる」をキーワードに取り組みを進めています。社員一人ひとりが会社の主人公となることで働きやすさ・働き甲斐を醸成し、未来の会社を創っていきたいと思います。齊藤光学製作所を、お客様のみならず、社員一人ひとりにとってかけがえのない存在にしていきたいです。



社長室 齊藤 大樹さん

今後の課題

社員の働きやすさへの取り組みは続けながら、今後はより「やりがい」にも力を入れて、人材の育成に取り組んでいきたいです。社内研修を充実させたり、お客様と触れ合う機会を増やしたりし、社員それぞれの仕事の価値を実体験から感じてもらいたいと思っています。

COMPANY PROFILE

代表者：代表取締役 齊藤 伸英
 所在地：仙北郡美郷町本堂城回字若林118-3
 TEL：0187-85-3300
 URL：https://saito-os.com/
 設立：1977年11月
 従業員数：63名(男性39名/女性24名)

創業当時から培ってきた研磨技術を生かしガラス材料から次世代半導体基板の研磨へ、そして、材料・副資材メーカーの開発支援から研磨加工コンサルティングまでを行っている。2015年に埼玉から秋田へ本社を移転、地域のリーディングカンパニーを目指して、様々な取り組みを行っている。

株式会社清水組

ワークライフバランスを大事にした 男女ともに働きやすい環境づくり

改革の方向性

採用難に備えた職域の拡大

業界として人手不足が懸念されており、今後の採用難に向け採用を強化していく必要があった。男性の職場というイメージが強く、女性が少なかったため、積極的に女性を採用。採用枠を拡大し、未経験者も採用している。

改革のポイント

柔軟なスケジュール管理で ワークライフバランスを実現

- ・女性社員の現場への配置にあたっては、現場に女性用トイレを設置し、環境面での整備を行った。また、入社時に事務職希望だった女性が、実際に女性社員が現場で働く様子を見学した結果、現場への配属を希望したため、現場への配置を行い、活躍している事例もある。
- ・現場に裁量を与えており、状況に応じた業務調整をしやすいため、家庭事情による休暇取得にも柔軟に対応している。産休育休取得を希望する社員については、その社員を休暇取得予定期間中のプロジェクトには配置しない等の配慮を行うことで休暇を取得しやすい環境となっており、男性も育休を取得している。
- ・社員のスキルアップのために全社員を対象とした資格取得の支援制度を設け、これまでに多数の社員が制度を利用。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。



漁港工事の現場にて

担当者の声

「あなたがいてよかった」地元でそう言われる社員が集まり、そう言われる会社でありたい。若者を雇用して地元に残すことで、地元が元気に生き続ける。当社では昔から、それぞれのライフステージを考慮した人材配置・組み合わせを行い、従業員同士で時間を融通し合って働いてきました。先輩の姿を見ながら、性別に関係なく仕事・家庭・地元をうまくマネジメントする、そんな「デキる人間」に育ってくれたらうれしいです。



取締役副社長 清水 隆成さん

今後の課題

産休育休の取得は当然のこととして、更なるワークライフバランス実現のために、家族や地域活動の時間を大切にすることを整えていきたいです。同時に社員の育成に力を入れていく必要があると感じており、主体的に現場運営ができる若手の育成は必須です。



COMPANY PROFILE

代表者：代表取締役 清水 重輝
所在地：男鹿市船越字船越285
TEL：0185-35-2011
URL：<http://www.oga-shimizugumi.co.jp/>
設立：1905年3月
従業員数：61名(男性52名/女性9名)

創業明治38年の総合建設業者。地域に根差し、常に新しいこと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も得意としている。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。



人事制度の改訂

業務効率化

新日本海フェリー株式会社 秋田支店

働き方改革「採用力強化講座」参加

適材適所の配置で、人材確保難に挑む！ コース選択可能な人事制度で やりがいを喚起

改革の方向性

人材定着のための人事制度改訂

フェリーのダイヤに合わせた勤務で、現場作業、接客、営業等の幅広い業務があり、入社後に「思っていた仕事と違う」等の理由で辞めてしまい、定着しない事が課題だった。採用後のミスマッチを防ぐため、個々の働き方にあった4つのコースを設定、入社時に社員自身がコースを選択できるようになった。

また慣例的だった人員配置を抜本的に見直し、業務効率化にも成功。

改革のポイント

選択可能な人事制度で採用に好影響

以前は、「転勤の有無」のみ選択が可能な制度だったが、「職種を限定する・しない」の選択肢を加えた4コースから選択できるように、人事制度を改訂。自分に合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出て、来春は2名の新卒を採用の予定。

また、業務改善として、繁忙時間や時期に合わせ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なくなった。



担当者の声

人事制度の見直しや有休休暇年5日取得義務化等、より社員の働きやすい環境が整いつつありますが、それを十分に生かす為にはさらなる業務の効率化が求められます。各々のスキルアップ、無駄な業務の洗い出しなど、業務改善の課題は沢山ありますが、当社のモットーである「安全最優先」を忘れずに、働きやすい職場を作っていきたいと思えます。



総務課 副長 小林 大志さん

今後の課題

この先、より加速する人口減少に備えて、採用の幅を広げていきたいと考えています。これまでは、新卒は高卒のみの採用でしたが、高卒にとらわれずに採用をしていくよう検討を進めていきたいです。

COMPANY PROFILE

代表者：秋田支店長 高橋 政志
所在地：秋田市土崎港西1-13-13
TEL：018-880-2600
URL：<http://www.snf.jp/>
設立：1969年6月
従業員数：18名(男性11名/女性7名)

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～関西の各港を結ぶ、日本海側で唯一のフェリーを運営している。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。

大洋ビル管理株式会社

70歳以上55名、最高齢は80歳！
元気に働くシニア人材は、会社にとって
貴重な戦力(ヒトはコストでなく資源)



改革の方向性

働き手不足を見越しての 積極的な人材確保戦略

この先必ずやってくる人材不足に備えて事前に手を打たなければならないとして、定年延長や外国人技能実習生、Aターン者の採用、育児休業の導入(男性社員の取得実績あり)、女性の管理職や現場リーダーへの登用等、人材確保のための各種施策を実施。



改革のポイント

意欲のあるシニアは雇用継続

社会とつながってみたい、経済的理由、健康のためと理由は様々だが、働きたい意欲のあるシニアは多く、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、通院や体調不調時の代替職員の配置等、臨機応変に対応している。

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している。指導者認定を受けているシニアもあり、若手への技術継承につながっている。

また、高齢者でも使いやすいよう軽量の清掃用具を用意したり、本社社員が現場を訪問して体調や問題点等を確認するなど、現場を清掃員だけに任せず、本社が物心ともにサポートすることで、シニアの働きやすい環境を確保している。



勤続41年 清掃指導員 高橋 光子さん



担当者の声

女性の活躍する職場にしたい。清掃員は女性が多いこともあり、ワークライフバランスが取れた会社が最適。

お客様に対しては、常にプロの対応を心がけ、従業員教育も熱心に取り組む。

「お客様に支持され、従業員の働き甲斐のある職場」の両輪で進めることが、企業繁栄の近道と思っています。



企画管理グループ 部長
豊澤 春夫さん

今後の課題

この先、団塊の世代の退職に伴い、人手の確保が難しい状況が必ず訪れます。業界として、なかなか若い人の応募が集まらないため、今後も、引き続き人材確保に関する施策を行っていきます。

「ヒト、モノ、カネ」から「人、人、人」の時代到来!!



COMPANY PROFILE

代表者：代表取締役社長 内村 和人

所在地：秋田市旭北錦町1-14

TEL：018-865-0601

URL：<http://www.taiyo-bldg.jp/>

設立：1960年10月

従業員数：325名(男性134名/女性191名)

「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り組みをしている。



生産性向上

採用ターゲットの見直し

株式会社タニタ秋田

働き方改革「採用力強化講座」「社内コミュニケーション能力向上講座」参加

5～10年後を見据えた働き方改革 計画的な人員補充と省人化を進める

改革の方向性

先を見据えた計画的な働き方改革

これまで、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、一定の成果が上がっている。

- ・ 残業の事前申告による必要な時間外労働の管理
- ・ 残業時間を毎日に集計。残業時間を「見える化」し、労働時間を平準化
→平成30年の1人当たり月平均所定外労働時間 5.8時間
- ・ 年5日の全社一斉年次有給休暇取得日を設定
- ・ 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
→平成30年の年次有給休暇取得率 年77.5%

現在は、社員の年齢構成にバラツキがあり(40～50代は多く、採用を控えていた20～30代前半が手薄)、40～50代の社員が定年退職を迎える5～10年後を見据えて、計画的な採用や省人化に向けた取り組みを行っている。

改革のポイント

持続可能な経営のための採用と省人化

- ・ 20～30代前半の人員を計画的に補充し、次世代のリーダーとなる社員を育成する必要がある。これまでは新卒中心に採用していたが、将来的な展望に基づき、足りない年齢層を埋めるための中途採用を始めたところ、15名の採用につながった。
- ・ 3か年計画で組み立てラインの自動化に取り組んでおり、省人化により浮いた人手は、外注していた部品の内製化に充てていく。省人化がやりがい低下につながらないように、社員には新たな技術の習得や勉強をしてもらい、仕事のマンネリ化防止を図っている。



担当者の声

生産性の改善や間接部門の応援体制による顧客要求の実現は、同時に残業時間の削減や有給休暇の取得を可能にし、従業員満足へとつながります。これらによって捻出された余裕時間を、将来を見据えた人材育成の為にコミュニケーション・教育の機会へとつなげ、更なる企業レベルの向上を目指していきたいです。



総務・経理グループ
グループリーダー 山田賢吾さん

今後の課題

ターゲットを絞った採用を行っていきたくと考えています。これまでは、不特定多数に向けて会社の理念や概要を情報発信していましたが、採用したい人材に向けてアピールする内容に変更していきたいです。採用面でも効率化を図れると思います。

COMPANY PROFILE

代表者：代表取締役社長 五十嵐 榮作
 所在地：大仙市堀見内字下田茂木添28-1
 TEL：0187-66-2122
 URL：http://www.tanita.co.jp/
 設立：1993年4月
 従業員数：182名(男性90名/女性92名)

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。



テレワーク

副業

T-Solutions株式会社

働き方改革「社内コミュニケーション能力向上講座」参加

テレワーク等新しい働き方を推進し、 場所や制度にしばられない 働き方を実践



在宅ワーカーさんの様子

改革の方向性

社内でも新しい働き方を

「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、社内でも副業、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。

改革のポイント

在宅勤務を可能とする環境・ 成果主義

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て社員の頑張り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マネジメントとなるが、社員を信頼して任せている。

担当者の声

「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き、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として、社員一同取り組んでいます。

代表取締役社長 飛塚 嗣公さん



今後の課題

未経験で入社した社員が多いため、社員の育成が課題です。今後は、体系立てて、方向性を示して社員育成を進めていきたいです。社員にとってやらされ感のある育成ではなく、自分がやりたいと思うものを学んでくれるのが理想です。

COMPANY PROFILE

代表者：代表取締役社長 飛塚 嗣公
所在地：(湯沢オフィス)湯沢市大町1-1-16 大友ビル2階
TEL：0183-56-9250
URL：https://t-sol.biz/
設立：2015年8月
従業員数：12名(男性7名/女性5名)

「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。



生産性向上

東光コンピュータ・サービス株式会社

働き方改革「業務効率化講座」参加

年間休日数を増やし、
残業時間は減らす
生産性を上げるための着実な取り組み



集中タイム実施中

改革の方向性

先進企業を参考に 各種施策を導入

完全週休2日制にすべく、徐々に年間休日を増やしている。休みは増やしながらかも、残業を減らすためには、生産性を上げなくてはならないため、働き方改革の先進企業を見学し、「集中タイム」「ノー残業デー（水曜）」「会議時間の短縮」「WEB会議の有効利用」を取り入れた。また、「サテライトオフィス勤務」を試験的に実施中。

改革のポイント

会議時間の短縮・ WEB会議で生産性UP

最も効果的だったのが、会議に関する時間短縮。あらかじめ会議進行表に時間設定する事で、時間を意識するようになり時間短縮を図れている。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ち合わせにWEB会議を活用する事により、移動時間と移動経費を大きく削減する事が出来た。お客様からの抵抗も思っていたほど無く、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。

担当者の声

業界全体として、残業が当たり前の雰囲気がありますが、ムダな作業をなくし、定時退社を目指していきたいと思っています。現状では水曜日がノー残業デーですが、他の曜日でもノー残業を意識して業務に臨んでいきたいです。遅くまで仕事をしてでも集中力が低下し生産性が悪い様に感じています。日中に業務集中できる環境を構築し生産性を上げ、定時退社が当たり前の会社になりたいです。

- (左) 林業ソリューション課 主任 村木 嘉洋さん
- (中) 開発センター 畠山 健人さん
- (右) 広域ソリューション事業部 事業部長 戸田 宏幸さん



今後の課題

今後は1週間の仕事の予実管理を行い、生産性を高めていきたいです。仕事の優先順位を考え、「重要な仕事」と「重要度・緊急度の低い仕事」を切り分け、やらなくていい仕事はやらない選択をしていければと思います。また、通勤に時間のかかっている社員のサテライトオフィス勤務の活用を進めていきたいです。

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
 所在地：大館市御成町4-8-74
 TEL：0186-49-2944
 URL：http://www.tcs.tokogrp.co.jp/
 設立：1984年7月
 従業員数：66名(男性52名／女性14名)

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。



業務効率化

株式会社リーテックス

働き方改革「業務効率化講座」「社内コミュニケーション能力向上講座」参加

社員の負担を減らし、利益は増やす 業務効率化による働き方改革に成功

改革の方向性

業務効率化で従業員の負担減・ 利益率増を図る

金属・自動車リサイクルという事業の特性上、仕事の受注状況で業務量が増減しやすく、繁忙期には業務が集中して残業が多くなるのが課題だった。残業が多いことで社員が定着しない状況を打破するために、設備投資やWEB会議の導入といった業務効率化に取り組んだ。

また、社員がイキイキと働けるように、頑張りを正当に評価するための新たな人事評価制度を導入した。

改革のポイント

設備投資とWEB会議導入で 定時帰宅を実現

- スtockヤードを設けたことで、買取した車を一旦保管しておくようになり、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。
- 毎月、社員全員参加の打ち合わせを実施しているが、本社(秋田市)に鹿角工場の社員が集まるため、その日は工場が1日休業となり、1日当たり80~100万円分の売り上げロスがあった。WEB面談システムを導入したことで、工場を休業する必要がなくなり、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。
- 人事評価制度がなかったため、これまでは昇格、昇給を含めて、社員の頑張りに対する明確な評価基準を示せていなかった。社員が向上心を持って仕事に臨めるよう、会社全体と個人別の目標を明確にし、社員の成長を促す人事評価制度を導入した。



WEB面談の様子

担当者の声

これまで、会議や朝礼などの場で「会社全体としての目標」は示していましたが、一人ひとりに対して期間を定めた明確な目標設定や、キャリアアッププランの提示はしていませんでした。

これからは、新たに運用を始めた人事評価制度を有効活用し、それぞれが目標に向かって着実に成長し、かつ社員と企業の両方が成長できるよう、働き方改革の取り組みを促進していきます。



- (右) 専務取締役 吳宮 正浩さん
- (左) 営業管理課長 斉藤 貴久さん

今後の課題

社内でのエコ推進と共に、情報伝達・共有などの業務を効率化すべく、ペーパーレス化を目指し、業務の無駄の洗い出しやWEBシステム導入の検討などを行っています。

また、ミーティング等で、現場から自発的な意見がなかなか出てこないため、今後は、誰でも改善策や要望などの意見を出せて、それを歓迎・評価する社内環境となるよう、面談・ミーティングの方法を工夫していこうと思っています。

COMPANY PROFILE

代表者：代表取締役社長 吳宮 廣哉
所在地：秋田市下浜桂根字浜田85-8
TEL：018-881-5411

URL：http://www.leadex.jp
設立：2000年1月
従業員数：46名(男性41名/女性5名)

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」。

もっと知りたい！働き方改革お役立ちサイト

働き方改革について詳しい情報を知りたい時や、困った時に役に立つWebサイトをご紹介します。

働き方改革の取り組み方法などの紹介

働き方・休み方改善

ポータルサイト（厚生労働省）

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

企業の取り組み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診断もできます。



働きやすく生産性の高い職場のためのポータルサイト（厚生労働省）

<http://koyoukanri.mhlw.go.jp/>

「働き方の工夫と生産性向上」についての取り組み事例や、人材確保に関する支援策を紹介しています。

多様な人材活用で輝く企業応援サイト（厚生労働省）

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

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。

テレワーク相談センター（厚生労働省）

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

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。

女性の活躍・両立支援総合サイト（厚生労働省）

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

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。

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/>

労働基準に関する制度の基礎や労働条件に関するQ&Aを掲載しています。

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）

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

労働条件や就労環境について、WEB診断ができます。

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の間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(平成31年4月1日開設予定)

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 ※秋田労働局ホームページでご確認ください。

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 秋田県商工会館4階（秋田県商工会連合会内）

CHANGE Working Style!

発行日 / 平成31年3月

発行元 / 秋田県産業労働部雇用労働政策課
〒010-8570 秋田県秋田市山王3-1-1
TEL: 018-860-2334

編集協力 / 株式会社あきた総研