

Let's work together!



働き方改革・テレワーク好事例集

2022年度



千葉県

本事例集の発行にあたって

今、労働者や企業を取り巻く環境は大きく変化しています。

急速な少子高齢化によって人材の確保がますます難しくなる中、テレワークなど柔軟な働き方が広まり、労働者が希望する働き方は多様化しています。

人材不足でも企業が持続的に発展していくためには、社員の仕事に対する意欲を高め、一人ひとりの能力を十分に発揮できる職場をつくる必要があります。

また、そのような職場は、これから就職を目指す方々にとっても魅力的であり、新たな人材確保に結び付くことも期待できます。

働き方改革の推進やテレワークの導入、将来を見据えた人材の育成、職場内コミュニケーションの円滑化など、様々な取組をご検討されている企業もあることでしょう。でも、何から始めたらよいかわからない、本当に効果があるのだろうか、とお悩みではありませんか。

県では、誰もが生き生きと働くことができる職場づくりを目指す企業を応援するため、無料で専門家(社会保険労務士や中小企業診断士など)を派遣し、取組の方法や手順等についてアドバイスする事業を実施しています。

本事例集は、この専門家派遣を通じ、働き方改革やテレワーク導入に取り組んだ企業・事業者の皆様に、取組の背景や具体的な内容、成果などをお伺いし、とりまとめたものです。

ぜひ多くの皆様にこの事例集をご覧いただき、誰もが活躍できる職場づくりに取り組む際の参考としていただければと存じます。

最後に、本事例集の作成にあたり、ご多忙の中をご協力いただいた企業・事業者の皆様に改めて感謝を申し上げます。

千葉県 商工労働部
雇用労働課

働き方改革・テレワーク好事例集

2022年度



INDEX

働き方改革に向けたポイント	03-04
企業にとってのテレワークの効果とは	05-06
CASE 01 【働き方改革】サービス業 株式会社アールアンドアール 「法に対応するだけでなく、先見性を持った取組を」	07-08
CASE 02 【働き方改革】製造業 清水鋼鐵株式会社 「ハラスメントを生まない職場作りへ」	09-10
CASE 03 【働き方改革】建設業 ベル・エンジニアリング株式会社 「働き方改革は人材育成のための第一歩」	11-12
CASE 04 【テレワーク】サービス業 東洋メンテ工業株式会社 「他社がやらないことにチャレンジし、自社の魅力度をアップ」	13-14
CASE 05 【テレワーク】学術研究、専門・技術サービス業 株式会社ランデックス 「10人いれば10通りの働き方がある」	15-16
お役立ち情報	17
千葉県働き方改革ポータルサイトのご案内	18

働き方改革に向けたポイント

1

経営トップの本気が重要

トップが自らの言葉で強力に意思表示を行うことが重要です。

2

社員が主人公

社員が納得して取り組むことが出来るかが重要です。

3

業務の棚卸、見直しを

まずは現状の「働き方」を理解し、業務の棚卸など基本的なことから始めましょう。

4

担当者を置くとスピードアップ

担当者を通じて取組を推進させることが重要です。

5

積極的なコミュニケーション

会議の開催や社員へのアンケート、インタビューも効果的です。



働き方改革だけでなく、「ワーク・ライフ・バランス」「ダイバーシティマネジメント」「女性活躍推進」等の組織風土改革の成否は、経営トップのリーダーシップにかかっているといっても過言ではありません。経営トップが、取組の意義や必要性を認識し、自分の言葉で決意を述べ、到達目標を掲げて、社内への浸透と定着化に向けて努力することが、何よりも大切なのです。経営者が本気になれば、社員も本気になりません。

働き方改革を効果的に進めるためには、経営層の確固たる意志によるトップダウンで推進するとともに、社員が自ら積極的に参加できる「改善提案制度」等、ボトムアップの仕組み作りも不可欠です。つまり、会社全体が一丸となることが大切なのです。社員一人ひとりが働き方改革の必要性を理解し、なるほどと納得して取り組む環境整備こそが、働き方改革を成功に導くポイントです。

労働生産性を高めるための取組は、新システムの導入や設備投資など、お金がかかる大掛かりな対策ばかりではありません。まずは、今の仕事の進め方を根本的に見直し、現状の把握・分析を行い、改善すべき点や対策案を見直すことから始めましょう。その上で、適正な人材配置、業務フローの効率化などの基本的対策や、必要に応じて新システムの導入や設備投資を行うことにより、働き方改革を効果的に進めることができます。

働き方改革を確実に前進させるには、推進担当者の任命や推進担当部署の設置が非常に重要です。働き方改革の推進体制のポイントは、「誰が、いつまでに、何を、どのように変えていくのか？」の基本計画に基づき、その計画を実現させる人と組織を明確に定め、実行権限を与えることです。そうすれば、改革の過程で発生する様々な問題や課題に対し、担当者・担当部署は自ら中心となって調整に奔走してくれるでしょう。担当者・担当部署が専任ではなく兼任となる場合は、負担が過大にならないように配慮しましょう。担当者・担当部署が長時間労働を行っている場合は説得力がなくなります。

働き方改革は、全社で取り組むべき活動で、できるだけ多くの社員に参加してもらわなければなりません。そのためには、年齢や役職といった世代間のギャップや、職種や部門間のセクショナリズムの払拭が、どうしても必要です。異なる考え方や意識／感情の壁を乗り越え、互いに協力できる体制を作り上げるには、コミュニケーションがとても大切になります。コミュニケーションを良好に保つには、相互に意見交換する会議やミーティングの機会を増やすこと、また多様な意見を吸い上げるためには、社員へのインタビューやアンケートの実施も効果的です。働き方改革では、表面的な対策に止まらず、深層的な社員の意識改革にも踏み込むことがポイントとなります。

企業にとってのテレワークの効果とは

在宅勤務を経験された方は、通勤によるストレスの軽減や、通勤時間の削減によるプライベートの時間が増えたと感じたのではないのでしょうか？

テレワークを利用することで、働き方の選択肢が広がるとともに、ワーク・ライフ・バランスの向上につながります。

企業にとっては、経営改善や災害時における事業の継続、優秀な人材の確保・離職防止などに効果があります。

テレワークの効果は、図のように5つのカテゴリーに分けられます。

テレワークを導入することで、企業にとってどのような効果があるかを解説します。



1 業務生産性の向上

テレワークを行うに当たり、業務の洗い出しを行い、業務の切り分けや業務分担を明らかにします。その際に仕事のやり方を改めて見直すことによって、省略可能な業務の特定や、業務の進め方や手続方法の改善ができます。

そのほか、Web会議システムや情報共有ツールの活用により、移動時間の削減や業務の効率化につながります。

導入の効果

- 従業員が自立的に業務を行うといった側面とともに、従業員間の業務上の役割が明確になり、業務分担の見直しや工程の最適化を図ることができる
- ペーパーレス化や、ネットワーク上での情報共有が進み、業務の効率化につながる

2 新規雇用・離職防止

従業員にとって働きやすい環境づくりは、優秀な人材を確保し、その流出を防ぐことに役立ちます。その結果、従業員はキャリアの継続がしやすく、企業は離職を抑止することができ、人材確保・育成のコストを低減することが可能です。

従業員が働きやすいと感じる職場は、ワーク・ライフ・バランスを重視する人材にとって魅力的な職場であると評価されるため、優秀な人材の離職防止や、新たな人材確保につながる可能性があります。

導入の効果

- 様々な事情を抱えた従業員に対し、キャリア継続に有効な在宅勤務という選択肢を提供できる
- 働きやすい環境を作ることで、働きたいというモチベーションの維持・向上を図ることができる
- 産前産後休業、育児休業などからの職場復帰後や介護を要する家族がいる従業員がテレワークを計画的に利用することにより、多様な働き方ができる

3

社員のワーク・ライフ・バランス向上

テレワークを利用することによって、通勤に必要な時間を自己啓発や健康管理のための睡眠、家族と共に過ごす時間に利用することができます。また、在宅勤務の場合は、保育園への送迎と業務を両立しやすくなる、介護や家事の時間を確保しやすくなるという効果があります。ワーク・ライフ・バランスを確保しやすい組織は、「企業ブランド・イメージの向上」、加えて従業員の仕事に対する「満足度と意欲の向上」につながります。

導入の効果

- 通勤時の身体的負担を軽減し、自由に使える時間が増加することで、ワーク・ライフ・バランスを向上させることができる
- 生産性の向上によってプライベートの時間をきちんと確保でき、仕事と生活のメリハリがついた

4

コスト削減

テレワークの導入に当たってICT環境の整備などが必要なため、初期投資は必要になりますが、通勤費や出張費を削減できたり、オフィスにおいてフリーアドレス（固定の席を決めずに、自由に席を選ぶことができる制度）を同時に導入することで、備品やオフィススペースなどを削減できるため、長期的なコスト削減が可能になります。

導入の効果

- 営業拠点の統合や廃止、スペースの縮小を図ることができる
- 従業員の通勤費や出張費、冷暖房や照明等のオフィス環境に係る費用を削減することができる
- ペーパーレス化により、コピー機及び用紙の費用を削減することができる

5

事業継続性の確保

自然災害や感染症の流行などが発生した場合でも、テレワークの活用によって事業の継続・早期再開を行うことができます。BCP（Business Continuity Plan：事業継続計画）の策定・実現に関しては、非常時に速やかにテレワークが実施できるように、平常時からテレワークを積極的に行い、テレワークという働き方に慣れておくことが重要です。

導入の効果

- 災害発生時でも出勤することなく自宅で業務が可能のため、企業は事業を継続でき、事業利益の損害を最小限にとどめることができる
- 災害発生時に無理に通勤する必要がないため、従業員の生命を守ることができる
- 新型コロナウイルスなどのパンデミック（感染症が世界的規模で流行すること）の発生時には、他人との接触を防ぐことによって感染拡大を抑制できる

参考：テレワークではじめる働き方改革 ～テレワークの運用・導入ガイドブック～（厚生労働省）／テレワーク総合ポータルサイト（厚生労働省・総務省）

働き方改革

株式会社アールアンドアール

<https://www.r-rental.co.jp>

執行役員総務部長 矢澤 大輔 様

- 業 種 / サービス業 (建築・土木機械器具等レンタル)
- 本 社 / 千葉県浦安市
- 従業員数 / 200名



法に対応するだけでなく、先見性を持った取組を

移り変わりの激しい多様性の時代だからこそ、改革は速度を緩めず、先を見据えて実行。

■ 取組の目的やきっかけは？

時代の変化に伴って女性従業員が増加しています。働き方については以前よりさまざまな取組を行い、働き方改革関連法の改正などにも対応してきていましたが、実際にその内容が正しくできているかどうかの検証の必要性を感じていました。

もともと育児休業の制度確立などには取り組んできましたが、せっかくならば、国の“くるみん認定”を取得し、当社へ入社を考える方などにも広く知っていただくということになりました。そのためには専門家のアドバイスが必要だということで、県のアドバイザー派遣を受

け、くるみん取得のための具体的な進め方や数値目標の設定、会社としての取得方法等について助言してもらいました。結果、2021年に“くるみん認定”取得に至りました。

また、当社は一時期、退職者が多かったこともあり、待遇面の見直しを行うべく、3年前に社内改革で総務部を一新しています。担当者の努力もあって様々な取組を行い、退職者は大幅に減少しました。こうした取組を推進し、総務部の業務効率化や運営体制の見直しを行い、更なる定着率の向上に取り組みたいという思いもありました。

■ どのような取組を行ったか？

まずは従業員満足度を図るため、従業員を対象とした待遇・仕事の裁量・人間関係など全62件のアンケート形式によるサーベイを実施し、何をすべきかが明確なものとなりました。2021年10月から「組織改善サーベイシステム」(従業員のメンタル・フィジカル・エンゲージメント調査)を導入し、現在も毎月1回調査を実施しています。

具体的な取組として、勤怠システムのバージョンアップを行いました。年次有給休暇の取得状況、所定外労働の現状把握が容易に可能となり、改善につながっています。育児休業や介護休業についても、法改正に対応した規程の改定を行い、全員に周知し、所属長向けの勉強会を実施するなど、理解度を深めるための努力もしています。

また、総務部門では年末調整をはじめ、労働社会保険諸法令に基づく各種申請書類などのペーパーレス化を推進しました。現状の書類の洗い出し、法的保存期間の確認と社内でのルール化や周知を

行いながら、優先順位を決めて取組を進めてきました。現在では100%ペーパーレスを実現し、業務効率が大きく上がりました。

コロナ禍ということもあり、時差出勤や在宅勤務などの導入もしています。本人は元気でも出社することが難しいという状況が発生する昨今です。社内ではデスクトップパソコンを一人一台使用していますが、自宅で仕事をする場合にはノートパソコンを貸与し、持ち帰って仕事ができるように体制を整えています。

このほか、社内で転勤者には家族も含めて帰省旅費を年に2回単身赴任者には月に2回支給、社宅・寮の借上げ条件を改善したりするなど、全国各地に営業所がある当社ならではの待遇改善も実施。年間5日間取得可能な子どもの看護休暇、若年層及び定年後再雇用時の年収引き上げなど、人財定着や確保のための改正も積極的に行いました。

■ 支援の成果と社内の反響

当初は大きな改革を前にして、担当者も頭を悩ませていましたし、従業員の中には様々な変化に対して抵抗感を持つ人もいたかもしれません。しかし、まずは担当者がしっかりと勉強し、丁寧に説明をして進めていくことで従業員からは「大変だったろうけど、職場がすごく良くなった。ありがとう。」と声をかけてもらえるようになりました。小さなことではありますが、それが励みになってさらに推進していくことができたと思います。

また、これまでの退職金制度を廃止し、DC(確定拠出年金)制度を導入しましたが、これについても、まずは担当者が内容を正しく理解しなければ従業員に説明することができません。学んだ上で全国の営業所を

回り、時間をかけて説明したことが、理解につながったようです。

変革のためには、他部署や営業所の協力や連携、こまめなコミュニケーションなどが必要不可欠です。そのためには会社を良くしようという真摯な思いと行動が大切だと実感しました。そして、実際に退職者の減少や、定年後の再雇用率100%という数字が、何よりその成果として現れていると思います。



■ 今後の取組や課題は？

この3年間で、必要な改革は概ね実施することができたと考えています。法改正などは今後も続いていくものですし、その都度柔軟に対応していかなければなりません。ただ、法改正に合わせていくだけでは会社としての発展は望めないようにも思います。そのさらに一歩先を考えて、先見性を持って独自の取組を行っていくことが重要ではないでしょうか。

現在当社は18歳から67歳までの従業員がいます。それぞれが違っ

た立場で、それぞれのライフスタイルで仕事をしているわけですから、画一的な取組だけでは満足度はあがらないでしょう。仕事にやりがいがあることはもちろん、「この会社で働き続けたい」という気持ちになってもらえるような改革を、速度を緩めずに行っていきたいと思っています。

また、業務面としては、ITを活用したDXなどにより業務の工数を削減し、生産性の向上を目指していく所存です。

事例のポイント

背景

- 両立支援への対応はもちろん、対外的にも取組を認知してもらうため、“くるみん認定”取得を目指した。業務効率化を行い、誰もが働きやすい環境の実現を目指す。
- 定着率を向上させたい。

取組内容

- 勤怠システムの入替、人事ソフトの導入などで業務を効率化。
- 有給休暇取得条件の改正や転勤者への補助など、待遇面の改善。
- 若年層及び定年後再雇用の待遇改善による、人財確保。
- DC制度導入による定年退職後を見据えた仕組み作り。

成果

- 改善後には退職者の大幅減少、定年後の再雇用率100%を達成。
- 定着率が向上し、人財の確保につながった。
- 業務効率化により、各世代が働きやすさを感じられる職場に。

■ メッセージ

こうした大改革を行うと、担当者は本当に大変な思いをしますが、成果は必ず数字にでも出ますし、従業員からもその頑張りには温かい声が掛けられ、社内は良い雰囲気になっていきます。本気で従業員のことを考えているということが伝わるのが重要。そのためには丁寧な対応や説明が不可欠だと思います。



働き方改革

清水鋼鐵株式会社

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

取締役管理部長 織田 好様

- 業 種 / 製造業
- 本 社 / 千葉県浦安市
- 従業員数 / 235名



ハラスメントを生まない職場作りへ

職場環境に合わせた独自の研修を実施し、従業員同士の理解と信頼を深めて風通しの良い職場へ。

■ 取組の目的やきっかけは？

従来から男性の職場というイメージが強い製造業ですが、当社は人数こそ少ないながらも女性の登用を行い、様々な面で活躍してもらっています。2代目社長が女性だったということもあり、性別にとられない社風があったと思います。こうした中、女性活躍推進法の改正に伴い、2022年度に一般事業主行動計画を策定しました。また、パワハラ防止法の制定なども受け、「働きやすい職場環境づくり」に注力すべきだと考え、様々な取組を始めました。

3年ほど前に管理部門を見直し、人事課を創設したのもそうした方向性に伴うものです。人事課には男女3名の経験者を採用し、新人事

制度の構築や社内研修の実施など、様々な改革を行っています。

2017年にASK（「明日の清水を考える」の頭文字）という若手メンバー中心のチームを発足し、社会、会社、職場にとって有益な実現可能なテーマを提案してもらい、社内で優先順位をつけ実現して参りました。もともと柔軟な姿勢で会社のこれからを考えていこうという気風がありましたが、中でもパワーハラスメントは、少々荒っぽい現場のイメージがある製造業としては、特に注意しなければならない事柄として、専門家のアドバイスが必要と考え、県の働き方改革アドバイザー派遣を利用することにしました。

■ どのような取組を行ったか？

支援を活用する上で、「パワーハラスメント対策をきっかけにしたよりよい職場づくり」を主なテーマに掲げました。社内にはこれまでハラスメント相談窓口があり、何かあったら誰でも相談できるという環境を作っていたのですが、実際に活用されることはあまりありませんでした。現状として、窓口が機能していないのではないかと感じ、まずは社内でハラスメントに関するアンケートを実施しました。その結果、やはり従業員が相談しにくい状態であったことがわかりました。

こうした状況を受けて、まずは人事課を中心としてハラスメントについて一から学びました。その後、研修資料などを独自に作成し、社会保険労務士のアドバイスを受け、研修を実施するに至りました。ハラスメントの根底にはコミュニケーション不足があると考え、日頃の意

思疎通の重要性を伝えました。従業員のほとんどが車通勤で、業務終了後は即帰宅となることが多く、コミュニケーション不足の要因の一つと考えております。このため、意識的に話のできる場を作る努力が必要と考え、普段部署が違う従業員同士が一緒に研修を受けてグループワークを行うという学習機会を設け、ハラスメント予防意識を向上させる取組を行っています。



■ 支援の成果と社内の反響

製造業の現場は危険が伴う場面もあり、危険回避のため、とっさに大声を出して指導することがあるのも事実です。しかし、そのような後には、何が危険な行為で、どう行動すればよかったのかを説明し、フォローすることが重要だと研修で伝えました。フォローを通じてコミュニケーションを取ることで、お互いの理解が深まり、その場合、これはハラスメントではなく、危険回避のための指導だということで、お互いの信頼関係も構築できることとなります。

研修では講義を聞くだけでなく、事例の話がハラスメントか否かを考えるクイズにグループで取り組むなど、“自分事として捉えられる”工夫を凝らしたことで、理解度を深めることができたと思います。当社は

北海道苫小牧市と栃木県宇都宮市にも事業所がありますが、担当者は現地に赴いて研修などを実施しています。従業員からは「パワハラと指導の違いがわかった」「今度はセクハラやマタハラについても学びたい」「会社に相談しやすくなった」などの声が聞かれるようになりました。

ほかにも、55歳と59歳のタイミングでライフプラン研修に参加してもらい、老後の生活設計を考える機会の提供や人材活用の一環として、定年制度の見直しなど新たな制度の創設も計画しています。

■ 今後の取組や課題は？

コロナ禍ということもあり、従業員同士の関係性が希薄になっているように見受けられるため、お互いの理解を深めたり、信頼を構築するため、レクリエーションなどの企画も考えていきたいと思っています。また、ハラスメントについては、第三者による相談窓口設置を検討しています。これについては利害関係のない専門家に相談できるというメリット、守秘義務を理由に会社に相談内容が伝わらないなどのデメリットも含めて、より良い取組ができる方法を模索しています。

全体を通して、意思疎通が何よりも重要なファクターであり、半年ごとに上司との個人面談を必ず実施し、それぞれの考えを言いやすい、風通しの良い社内の雰囲気づくりも進めていく必要があると考えています。



事例のポイント

背景

- 性別にとらわれず、女性従業員により活躍してもらうため、働きやすい職場環境づくりに取り組む必要性があると考えた。
- 危険を伴う職場のため、パワハラと指導の線引きが難しかった。

取組内容

- ハラスメントに関するアンケートを実施して状況を把握。
- 専門家の指導を受けて、自社の事業や特徴に合わせた研修資料を作成し、管理者向けの研修を実施。現在は、一般従業員向けの研修を行っている。

成果

- パワハラの定義や対応方法を具体的に認識。
- 従業員間でパワハラについて意見交換するなど、互いに声をかけやすい状況を創出。
- 上司との面談などで意見を言いやすい職場環境を作ることに成功。

■ メッセージ

当社の場合は業務の性質上、危険回避のため大きな声を出して強い言葉を使う機会があることなどから、パワハラに焦点を当て、まずは取組を始めました。具体例を挙げながら研修を行うことで、従業員の理解が深まったと考えます。一般論や画一的な取組ではなく、職場環境に合わせて考えることが重要ではないでしょうか。



働き方改革

ベル・エンジニアリング株式会社

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

代表取締役社長執行役員 五十嵐 巖 様

■ 業 種 / 建設業(設備設計)

■ 本 社 / 千葉県柏市

■ 従業員数 / 54名



働き方改革は人材育成のための第一歩

人材を育成するための大切なステップです。

■ 取組の目的やきっかけは？

働き方改革関連法への対応は会社としては当然のことですが、当社の場合、総務部だけで全て対応していくのは負担が大きく難しい部分がありました。

労働局の説明会などにも参加しましたが、資料だけでも膨大な量。その上専門用語や難しい言い回しが多く、まず理解するのに途方もない時間がかかります。その上で、社内規定や労使協定など取り組むべき課題がたくさんあることや、派遣労働者への対応なども必要だったことから、何から手をつければよいのかわからないという状況

でした。

専門性や業務量を考えると、通常業務を行いながらの対応は困難ではないかという結論に至り、専門家の支援を受けながら進めて行くということになりました。

そこで、県の働き方改革アドバイザー派遣を利用し、実際に社会保険労務士を会社に派遣してもらい、スムーズに課題に取り組むことができたと思っています。

■ どのような取組を行ったか？

社会保険労務士に相談して最初に行ったのは、取組に優先順位をつけて一覧を作成することです。そこから段階を追って進めていくこととし、アドバイスを受けながら就業規則の内規変更や労使協定の文案を作成することができました。作成した内容が法令から逸脱していないかどうかのチェックや修正をプロからアドバイスいただけたのはとても心強く、総務担当者にとっても大変勉強になる内容でした。

同一労働同一賃金への取組として、正社員、パート、派遣など従業員の雇用区分ごとに検討表を作り、各項目について確認。専門家の意見を聞きながら制度変更を検討し、就業規則の改定を行いました。こうした制度変更については、社内報などでパートや派遣の方も含めて周知を徹底。結果として1名が正社員への転換を行うなど、少なからず働き方は変わってきています。

法令に従って待遇改善などを行うのは、実はそれ自体難しいことではありませんが、経営に与える影響はとて大きなものです。その点、新たな施策を行うことで、どのくらい賃金が上昇するのかというシミュレーションができたことも大変有意義でした。



■ 支援の成果と社内の反響

正社員、パート、派遣といった、雇用形態の違いによる待遇改善のために行ったのは、退職金の支給規定の見直し、非正規社員への賞与の支給などです。同時に、非正規社員の業務内容や責任の範囲についても就業規則の内規で言及し、明確化を図りました。こうした内容を全社員に共有してもらうことで、社員一人ひとりのモチベーションも上がったと感じています。

また、これまでは正社員のみが対象だったセミナーや研修などの教育プログラムについても、非正規社員でも差異なく受けられるように改善。キャリアアップにつながるような仕組みの導入により、社員一人ひとりのやりがいをも高めるとともに、更なる定着率の向上も目

指していきたいと思っています。

福利厚生面でも同一の条件とすることで、仲間意識が芽生えたり、社内の風通しがよくなったりと、副次的な効果も生まれていると実感しています。



■ 今後の取組や課題は？

今回、働き方改革アドバイザーの支援を受けたことで、法改正などに迅速に対応していくためにはやはり専門家の目が必要不可欠だという結論に至りました。そのため、社会保険労務士の方と契約し、毎月のチェックやアドバイスをいただくことにしました。これは総務部の業務負担を軽減するとともに、スキルアップにもつながるのではないかと考えています。

また、取組の中でも特に同一労働同一賃金は重要な観点ですが、経営的には賃金総額の上昇が見込まれるため、売上の確保が必須となります。そのためには取引先など社外各所の理解を得ることも重要で、丁寧に説明しながら推進していきたいと思っています。

現在当社は人材確保の点では大きな転換期を迎えていると言っても過言ではなく、ベテランと新人の二極化があります。人手不足と言われる時代の中では、これまでのような即戦力の採用ではなく、未経験の若手を採用し、良い環境でじっくりと育てて定着してもらうことを目指していくべきだと考えています。

働き方改革はそのためのひとつのステップ。しっかりとした計画を持って人材育成を行い、社内、取引先、地域など、あらゆるステークホルダーに受け入れてもらえるような企業を目指していく所存です。

事例のポイント

背景

■ 正社員、パート、派遣などさまざまな雇用区分があり、同一労働同一賃金への対応の必要性を感じていた。

取組内容

■ 社会保険労務士のアドバイスを受け、就業規則の内規変更、労使協定の締結などを行った。併せて、非正規社員への賞与支給や退職金支給規定の見直しを行った。

成果

■ 雇用形態に関わらず、従業員同士の仲間意識などが生まれ、モチベーションが向上。
■ 人材育成やスキルアップの観点でもプラスに働き、定着率が向上。

■ メッセージ

最初は何から手をつけるべきかと迷いましたが、専門家にアドバイスをもらうことで取組の優先順位をつけることができました。人材育成の観点でも、働き方改革は不可欠です。内規などを明確にして、社員間の不公平感などを払拭することで、モチベーションもアップしました。従業員間で仲間意識も生まれ、互いを思いやったり、切磋琢磨したりする好循環が生まれていくことを期待しています。



テレワーク

東洋メンテ工業株式会社

<https://ssl.toyo-mc.info/>

代表取締役 草場 克之 様

- 業 種 / サービス業 (水道メンテナンス)
- 本 社 / 千葉県千葉市
- 従業員数 / 30名



他社がやらないことにチャレンジし、自社の魅力度をアップ

従業員の働きやすさを追求することで、企業としての魅力を生み出す。

■ 取組の目的やきっかけは？

水道のメンテナンスやリフォーム、マンション等の清掃業務など、当社の業務は非常に幅が広いのですが、どれも現場に赴かなければ成り立たないものばかりです。これまでも出先でノートパソコンを使うなど、部分的にはリモートで対応することもありましたが、徹底するところまで行っておらず、やはり会社に来ないと仕事ができないという側面はありました。こうした状況を改善し、生産性の向上や業務の効率化を図りたいという考えから、テレワークを導入するための支

援を受けることにしました。

テレワーク導入の取組を通して、仕事と育児や介護の両立を可能とし、既存社員の継続就労や新たな人材の確保も目指していきまじだと考えています。

家庭の事情や仕事への考え方は人それぞれです。社員一人ひとりがやりがいをもち「働きやすい」と思える環境を整えることが、ワーク・ライフ・バランスの向上につながっていくと思っています。

■ どのような取組を行ったか？

まず、全社員にノートパソコンを貸与。事務や営業はもちろん、現場の管理業務などにも活用することとしました。自宅や出先からも会社のサーバーにアクセスできるようインフラの整備を行い、運用を開始しました。

現在はコミュニケーションツールを「LINE WORKS」に一本化。リモートでの会議はもちろん、情報交換や横のつながりなどにも活用できるようにしています。管理職の立場からすると、業務全体が見渡せるようになり、非常にわかりやすい状態です。社内連絡の周知徹底なども素早く行うことができるのが利点だと思います。

現場と会社をリモートでつないで状況を映像で確認する際にも活用しており、その場で意見交換をしたり、指示を出したりできるので判断が格段に早くなりました。これまでは担当者が何箇所も回って目視していたのですが、こうした点でも効率化は著しいものがあります。

また、テレワーク導入においては勤怠管理が重要ですが、当社では「KING OF TIME」という管理ツールを導入し、出勤管理や給与計算なども効率化。これまで紙で手渡していた給与明細もウェブ明細に変更しています。

こうした様々な変更に伴い、テレワーク労務管理規定の整備も専門家のアドバイスを受けながら進めているところ



■ 支援の成果と社内の反響

導入したツールについて、当初は「使い方がわからない」「かえって面倒くさくなるのでは?」という声もあり、部署ごとに温度差があったのも事実です。特に、工事の現場などでは業務の特性もあり、難色を示されたこともありましたが、思い切って導入しました。実際に運用を始めてみると、意外にすんなりと対応することができ、日を追うごとに上手に活用している印象です。

当社の仕事は個人では成り立たず、チームワークでやっていくものが多いのが特徴なのですが、全員がリアルタイムで情報を共有するためには非常に良い取組になったと実感しています。ただ、それだけでコミュニケーションが成立するとは考えていません。顔を見て話を

するという基本的な関係性はとても重要ですので、私の部屋は事務所の入口横に設置し、ドアは開けたままで誰でもいつでも気軽に話をできるような工夫をしています。社内レクリエーションなども実施し、昔ながらの対話を大切にしながら、業務の効率化の一つとしてテレワークを推進しています。



■ 今後の取組や課題は?

ウェブ見積書システムや現場管理クラウドシステムの導入は検討中で、遠からず本格稼働させていく予定です。これにより、現場はスピード感を持って業務を進めていくことができるようになって考えています。一方で、会社の固定電話への連絡などが多く、その取り次ぎのために社員が出社を余儀なくされているのも実情です。これについては、クラウドPBXの導入を検討しています。同時に、テレワーク労務管理規定も整備し、近く運用開始を予定しています。

まだまだ課題は多く、やってみなければわからないところも多々あります。会社自体がテレワークに不慣れで、模索状態とも言えますが、

専門家に相談して個別の問題を浮き彫りにし、一つひとつ解決していく所存です。

子育て世代や介護世代はもちろん、趣味を重視する人などにもライフスタイルを変えずに仕事をしてもらえる環境になるのが理想です。この業種でのテレワークは不可能だという先入観を取り払い、ツールの活用やアイデアで新しい働き方を構築していきたいと思います。他社が“無理”だと諦めてしまうことにも、積極的にチャレンジします。それが当社のカラーとなり、魅力となることを目指しています。

事例のポイント

背景

- 現場での業務が多い業種であっても、テレワークを可能にし、業務効率化や生産性の向上を行いたい。
- 働き方を変えることで、人材を確保し、従業員のワーク・ライフ・バランスの向上を目指したい。

取組内容

- 全社員へのノートパソコンの貸与を行い、自宅から自社サーバーへ接続可能に。
- さまざまなツールやクラウドシステムの活用により、業務を効率化。

成果

- 現場の管理業務のリモート化などにより、全社員がリアルタイムで情報共有可能に。
- 働きやすい環境の整備で、従業員の様々なライフステージに合わせた魅力度ある職場づくりへ。

■ メッセージ

現場に行かなければ仕事はできないという先入観を払拭し、アイデアや工夫で変化を起こしていきたいと思っています。従業員の中には、抵抗感のある人も、不安になる人もいます。ですが、長い目で見て改革を行うことは働き方の選択肢を広げることにもなり、必ず企業としての魅力につながるのではないのでしょうか。





テレワーク

株式会社ランデックス

<http://www.landex-ltd.com/>

代表取締役 藤本 大士 様

- 業 種 / 学術研究、専門・技術サービス業（測量）
- 本 社 / 千葉県船橋市
- 従業員数 / 20名

10人いれば10通りの働き方がある

会社に合わせて働く時代から、働く人に合わせた会社になる時代へ。信頼関係の上にある業務効率化で、働きやすい職場づくりを実現。

■ 取組の目的やきっかけは？

過去に県の働き方改革アドバイザーの支援を受け、今回、テレワーク導入支援を受けました。私自身、サラリーマンを経験しているのですが、長時間勤務などでプライベートの時間を削るなど、非合理的で理不尽だと思うことが多く、自分が会社を立ち上げたら絶対にそういうことはしたくないという思いを強く持っていたことが、取組のきっかけです。

プライベートの充実や心のゆとりは、仕事へのモチベーションアップにもつながります。フレックスタイム制の採用はもちろんのこと、仕事が早く終われば帰宅しても構わないということを従業員には常日頃から伝えています。時間に縛られるのではなく、仕事がきちんとで

きていればそれで良いという信頼関係を築くことが大切だと思っています。

こうした考え方で、コロナ禍前からウェブ会議システムやクラウドでのデータ共有などを導入していました。ただ、従業員全員が利用できる環境ではなかったため、テレワーク導入支援を受けて全社的に体制を整えました。

小さい子どもがいる人など、家庭の事情も様々です。それぞれが働きやすいと思えるスタイルを作ることが大切であり、全従業員がテレワークをできるようにすることは、そのひとつの取組だと考えています。

■ どのような取組を行ったか？

まずはシステムやツールの見直しを主に行いました。管理ツールについては、これまではデータ作成もエクセルやスプレッドシートなどを使用し、各自でテンプレートを作成する形で運用してきましたが、これでは全社的な情報共有はスムーズにいきません。

こうした事務方の仕事を販売管理ソフトに移行することで、これまでメンテナンスなどの作業で月に8~10時間掛けていた時間をゼロにすることができました。年間で換算すると96~120時間の業務削減です。また、データを一元化することで、誰かが休暇を取っても問題なく運用ができるようになりました。

測量現場においては、技術者が現場で撮影した画像データをアッ

プできる「ミライ工事2」というツールを導入したことで、現場で作業を終了することができるようになりました。これまでは会社に戻り、データ整理をしてから帰宅という手順を踏んでいましたが、ツールを導入することで、素早いデータ共有と無駄な移動の削減をすることに成功しています。

これらツールの運用には費用が掛かりますが、業務時間の削減や交通費の削減もありますし、これからの時代では必要な投資であると考えています。

■ 支援の成果と社内の反響

測量の仕事は、現場の状況を図面に正確に反映させる必要があります。現場に赴かなければいけませんし、各人のスキルに支えられているものでもあり、従業員間でシェアがしにくい仕事です。会議をウェブで行ったり、ビジネスチャットなどの新しいツールを導入したことで、以前よりも横のつながりをつくるのが容易になったと感じています。また、テレワーク実施時の負担軽減のため、会社としてデバイスの支給や電気料金の補助などを行っています。

事務的な作業の部分についても、オンラインで業務可能なソフトの導入やペーパーレス化により、事務職員の在宅勤務が可能になりました。従業員からは「システム化により意見を言いやすくなった」「ITリテラシーが向上した」などの声が上がっています。

会社の方針として、「効率的な業務の進め方を考えて欲しい」と提案

していることもあり、従業員が作業効率や生産性を考えて動くようになっていと感じます。一人ひとりが受け身ではなく、自ら考えて動くようになった結果、モチベーションもアップ。定着率も上がってきています。



■ 今後の取組や課題は？

テレワークによって仕事の効率化が進む反面、労務管理や人事評価などへの対応など、管理者側の負担は大きくなるように感じています。その点では、在籍管理システム導入も検討していくつもりですし、社会保険労務士と相談しながら労務管理への対応を進めていくことが重要です。基本的には信頼関係の上に成り立つものでもありますので、

普段からのコミュニケーションなども重視していきたいと思っています。

10人いれば10人の事情があり、考え方があり、働き方があります。自分自身も視野を広く持ち、柔軟な姿勢で様々なことにチャレンジしていくつもりです。業界の暗黙のルールや、働き方の概念をくつがえして、魅力的な会社にしていければと思っています。

事例のポイント

背景

- 業務内容に関わらず、全従業員が同じようにテレワークを行える必要を感じていた。
- 業務効率化や働き方改革の観点からも必要性があった。

取組内容

- 一元化した管理ツールの導入で、データ共有や在宅での作業を容易にし、業務時間を短縮。
- 工事写真撮影のテレワーク化ツールの導入により、素早いデータ共有と現場作業者の直帰を可能に。

成果

- 会社全体としての業務効率化（業務時間の短縮）と、情報共有化。
- 従業員のモチベーションアップと、定着率の向上。

■ メッセージ

現場に行かなければ仕事のできない当社でも、様々なツールを活用することで作業の効率化が可能になりました。頭で考えていると難しそうに感じられますが、思い切って切り替えていくと案外簡単だということに気づけると思っています。その会社の業務に合わせたツールの導入がポイントです。



お役立ち情報

働き方・休み方改善ポータルサイト

(厚生労働省)

企業の皆様が自社の社員の働き方・休み方の見直しや、改善に役立つ情報を提供するサイトです。企業・社員の方が「働き方・休み方改善指標」を活用して自己診断をしたり、企業の取組事例や働き方・休み方に関する資料などを確認することができます。

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



中小企業が使える人材確保支援策・働き方改革支援策

(内閣府、金融庁、厚生労働省、経済産業省)

人材を確保するために中小企業が行うべき5つのステップを整理するとともに、「人材確保」「生産性向上&業務効率化」「魅力ある職場づくり&社員育成」という3つのテーマに沿って、相談窓口、助成金制度や支援ツールなどが掲載されています。

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/material/pdf/category1/0303001.pdf>



テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン

(厚生労働省)

テレワークの導入及び実施にあたり、労務管理を中心に、労使双方にとって留意すべき点、望ましい取組等を明らかにしたものです。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000828987.pdf>

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html



テレワークセキュリティガイドライン

(総務省)

企業等がテレワークを実施する際のセキュリティ上の不安を払拭し、安心してテレワークを導入・活用するための指針として、セキュリティ対策について考え方や対策例を示しています。

https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/cybersecurity/telework/



千葉県働き方改革ポータルサイト



働き方改革やテレワークに係る各種支援事業等の情報や好事例集など掲載しています。



千葉県内にある
コワーキングスペースの
情報も掲載



<https://chiba-hatarakikata.com/>

千葉県では、働き方改革の推進やテレワーク導入に取り組む中小企業等を支援するため、希望する企業等に各分野の専門家を派遣しています。

働き方改革・テレワークにお悩みを持つ県内中小企業等の皆様は、ぜひ御活用ください。



Let's work together!

働き方改革・テレワーク好事例集

■ 2023年3月発行

■ 編集発行

千葉県 商工労働部 雇用労働課

〒260-8667

千葉市中央区市場町1-1

TEL:043-223-2743

FAX:043-221-1180



古紙パルプ配合率60%再生紙を使用