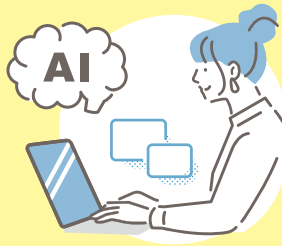


今をかえると
未来が変わる



未来を働きやすく 生活を豊かに

働き方改革・テレワーク好事例集

2023年度



千葉県

本事例集の発行にあたって

少子高齢化の進行、社会経済のグローバル化やデジタル化の急速な進展などにより、働く人や企業を取り巻く環境は大きく変化しており、また、コロナ禍での経験を通じて、働く人の意識や働き方への希望は、ますます個別化・多様化が進んできています。

企業には、こうした状況の変化に対応していくため、仕事と育児・介護等との両立支援や多様な働き方の推進などにより、働く人がそれぞれの希望に合わせ、意欲と能力を生かして働くことのできる職場環境の整備が求められています。

そのような魅力ある職場をつくっていくことは、原材料価格の高騰や人手不足などの厳しい状況が続く中で、企業にとっても、人材確保・定着や生産性向上につながることを期待されるなど、その重要性が高まっているところです。

県では、働きやすい職場環境づくりを目指す企業を応援するため、県内中小企業等に、無料で専門家を派遣し、就業規則の見直しや柔軟な勤務制度の導入、業務改善・生産性向上など、その取組をサポートする事業に取り組んでいます。

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などに取り組まれた企業の皆様に、取組の背景や課題、成果などを、“企業視点のリアルな声”として取りまとめたものです。

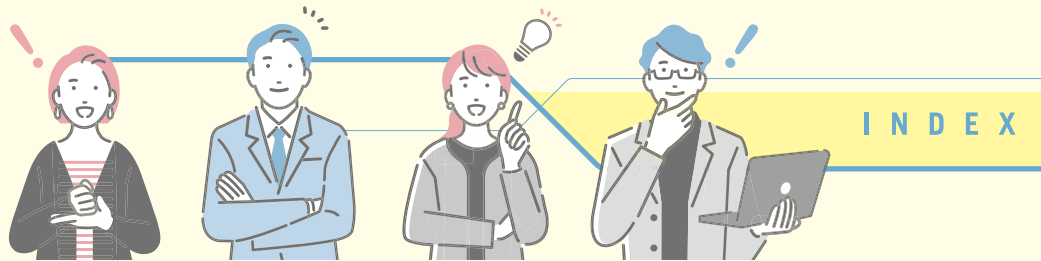
ぜひ多くの皆様にこの事例集をご覧いただき、働きやすい職場環境づくりに取り組まれる際の一助となれば幸いです。

最後に、本事例集の作成にあたり、ご多忙の中、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

2023 年度



働き方改革の推進	03-04
テレワーク導入の推進	05-06
CASE 01 【働き方改革】 建設業 株式会社将栄 業界に新しい風を吹き込む取組を!	07-08
CASE 02 【働き方改革】 情報通信業 株式会社地域新聞社 女性の働きやすさを考えた職場環境づくり	09-10
CASE 03 【働き方改革】 農業・林業 芳源マッシュルーム株式会社 働きやすい環境づくりで、業務拡大を目指す	11-12
CASE 04 【テレワーク】 製造業 山崎産業株式会社 顧客と従業員の満足度を上げる効率化	13-14
CASE 05 【テレワーク】 医療・福祉 エールあい介護サービス有限公司 知識を得ることで「絶対できない」を解決!	15-16
お役立ち情報	17
千葉県働き方改革ポータルサイト	18

働き方改革の推進

働き方改革とは？

「働き方改革」は、働く方々が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で「選択」できるようにするための改革です。働く方の置かれた事情に応じて、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。

中小企業の働き方改革の必要性

「働き方改革」は、日本国内雇用の約7割を担う中小企業・小規模事業者においても、着実に実施することが必要です。魅力ある職場とすることで、人手不足の解消にもつながります。

POINT

1



職場環境の改善などの「魅力ある職場づくり」が人手不足解消につながることから、人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性向上に加え、「働き方改革」による魅力ある職場づくりが重要です。

POINT

2



改革に取り組むに当たっては、「意識の共有がされやすい」など、中小企業・小規模事業者だからこその強みもあります。

POINT

3



「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」の好循環をつくるため、「働き方改革」を進めてより魅力ある職場をつくりましょう！

まずは、必要な対応ができているか、チェック！

- 時間外・休日労働を行うには、サブロク（36）協定が必要です。
※2021年4月1日から、36協定届の様式が新しくなりました。
- 労働契約を締結する際は、労働者に対して、労働条件を書面等で交付する必要があります。
- 労働者10名以上の場合は、就業規則の作成、届出が必要です。
- 賃金台帳、労働者名簿、年次有給休暇管理簿などを作成・保存する必要があります。
- 非正規雇用労働者の方を雇っている場合は、不合理な待遇差がないようにする必要があります。

参考：働き方改革のポイントをチェック！（厚生労働省 働き方改革特設サイト） <https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/point.html>



働き方改革を進めるポイント

01

経営トップの本気度が重要

トップが自らの言葉で強かに意思表示を行うことが重要です。

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、何よりも大切です。経営者が本気にならなければ、社員にも伝わりません。

02

社員が主人公

社員が納得して取り組むことができるかが重要です。

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ボトムアップの仕組みづくりも不可欠です。社員一人ひとりが、必要性を理解し、納得して仕事に取り組める職場環境を一緒に作り上げていくことが大切です。

03

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。

まずは、今の仕事の進め方について、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。

04

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。

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。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。

05

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。

働き方改革の取組は、社員に参加してもらわなければ意味がありません。年齢や性別、役職のギャップ、職種や部門間の縦割り主義の払拭など、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ためには、コミュニケーションが重要となります。意見交換する会議やミーティングの機会を増やすことや、社員へのインタビューやアンケートを実施することも効果的です。

働き方改革では、表面的な対策にとどまらず、深層的な社員の意識改革にも踏み込むことがポイントになります！

テレワーク導入の推進

テレワークとは？

テレワークとは、「ICT（情報通信技術）を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」であり、本来勤務する場所から離れ、自宅や出先などで仕事を行うことができます。このような時間や場所を選ばない柔軟な働き方は、「ペーパーレス化で業務効率が上がる」「従業員の育児による離職を防ぐことができる」「遠隔地の優秀な人材を雇用することができる」「災害時に事業が継続できる」など、多くのメリットをもたらします。

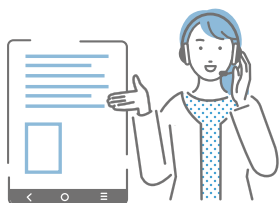
テレワークは、「在宅勤務」「モバイル勤務」「サテライトオフィス勤務（施設利用型勤務）」の3つのテレワークの形態の総称です。いずれの場合も、テレワークは、所属するオフィスから離れて仕事を行うため、始業・終業時刻など労働時間の管理方法などについて、適正なルールづくりをすることが重要です。

在宅勤務



終日在宅勤務は、1日を通して、所属するオフィスに出勤せず、自宅のみを就業場所とする働き方です。オフィスに出勤したり、顧客訪問や会議参加などによって外出したりすることがなく、1日の業務をすべて自宅の執務環境の中で行います。通勤負担が軽減され、時間を有効に活用することができます。柔軟な働き方の1つとして、部分在宅勤務という働き方もあります。1日の勤務時間のうち、一部を自宅で行う勤務形態です。一度はオフィスに出勤するか、顧客訪問や会議参加などによって自宅から外出する点が、終日在宅勤務と異なります。

モバイル勤務



移動中（交通機関の車内など）や顧客先、カフェなどを就業場所とする働き方です。営業など頻繁に外出する業務の場合、様々な場所で効率的に業務を行うことにより、生産性向上の効果が 있습니다。テレワークでできる業務が広がれば、わざわざオフィスに戻って仕事をする必要がなくなるので、無駄な移動を削減することができます。また、身体的負担が軽減でき、ワーク・ライフ・バランス向上に効果があります。

サテライトオフィス勤務



所属するオフィス以外の他のオフィスや遠隔勤務用の施設を就業場所とする働き方です。例えば、所属するオフィス以外の他のオフィスが従業員の自宅の近くにある場合、そのオフィス内にテレワーク専用の作業スペースを設けることで、職住近接の環境を確保することができ、通勤時間も削減することができます。また、遊休施設や空き家などを活用して行う遠隔勤務には、地域活性化などの様々な効果が期待できます。



テレワークの効果

在宅勤務を経験された方は、「通勤によるストレスが減った」「プライベートの時間が増えた」と感じている方も多く、今後も続けたいという声があります。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、社員の満足度の向上につながります。企業にとっても、生産性の向上や優秀な人材の確保・離職防止、災害時における事業の継続などに効果があります。

テレワークの効果は、次のように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。

01

生産性の向上

- 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ます。
- 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ります。

02

新規雇用・離職防止

- 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ます。
- 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ます。
- 産前産後休業、育児休業などから職場復帰する従業員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、多様な働き方の促進や離職の防止につながります。

03

社員の満足度向上

- 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ます。
- 柔軟な働き方ができるため、従業員の仕事に対する満足度と意欲の向上にもつながります。

04

コスト削減

- 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ます。
- 従業員の通勤費や出張費、冷房や照明などのオフィス環境に係る費用を削減することができます。
- ペーパーレス化により、コピー機や用紙の費用を削減することができます。

05

事業継続性の確保

- 災害発生時や、感染症の流行時などでも出勤することなく自宅で業務が可能のため、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ます。
- 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ます。

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) <https://telework.mhlw.go.jp/info/pdf/H28hatarakatakakaku.pdf>
テレワーク総合ポータルサイト(厚生労働省/総務省) <https://telework.mhlw.go.jp/telework/about/>

CASE 01

INTERVIEW

働き方改革

株式会社将栄

代表取締役 後藤 将一 様

- 業 種 / 建設業 (総合建設業)
- 本 社 / 千葉県船橋市
- 従業員数 / 16名



業界に新しい風を吹き込む取組を!

建設業界では難しいと言われている週休二日制を導入し、定着率アップを目指す。

■ 取組の目的やきっかけは?

建設業の中でも、特に現場に直結する業種特有の問題として、休暇の取りにくさというものがあります。個人で休暇を取ろうと思っても、その日にどんな現場が入っているか事前にわからないため、前もって決めておくことが難しい上に、天候などにより急遽現場作業が休みになる場合があるなど、年間で予定を立てにくいという特徴があります。それと同時に、日給での給与計算を行っているため、休まないほうが収入面では利点があるという状況もありました。

会社としては従業員にはきちんと休暇を取ってほしいですし、

世の中全体が働きやすさを追求する時代に入っている中で、建設業だからと言って、他業種に遅れを取ってしまてはいけないと感じていました。

土日に動く現場もありますので、自社だけの取組で改革を行ったり、成果を上げたりすることはとても難しいのですが、少しでも働きやすい会社にしていきたく、思い切って着手することにしました。業界的にも2024年問題が迫ってきていたこともあり、待たないというタイミングでした。人手不足の時代の中で、定着率を上げたり、離職率を下げたりするためにも、避けて通れないことだと思います。

■ どのような取組を行ったか?

まず、はじめに、アドバイザーの方に自社の状況を細かく見ていただき、問題点を洗い出しました。法令は遵守していましたが、就業規則に反映ができていなかったため、規則の改正や規程の整備を行うことが必要だということになりました。

給与体系については、日給計算から月給計算への変更を行いました。これは、従業員が休みを取りやすくするための必須事項です。また、これまでは土曜日に出勤することもありましたが、週休二日制に変更し、年間休日を105日と決めました。もともと大規模な公共工事などを多く受注し、土曜日が休工となる現場が多かったこともあり、週休二日制の導入に踏み切ることができました。

ほかにも、育児介護休業規程や、社員転換規程の作成も同時に行

いました。これは現状の従業員はもとより、新規採用を見据えた取組であり、今後、若い人に就業してもらい、長くこの仕事を続けてもらうためには必要不可欠な規程です。最近の若い人は、給料を上げることも、きちんと休みが取れること、家族を大切にすることができる待遇などを重視している傾向がありますので、そういった声にも耳を傾けて、規程を作成しました。

そして何より重要なのは、これらの規程



をきちんと従業員に説明し、「自分ごと」として理解してもらおうことです。細かな文字の羅列となってしまう規程だけでは理解してもらうのは難しいので、現在ルールブックの作成を行っています。これはイラストや表、図解などを用いて、具体的にどんな決まりがあるのかをわかりやすく解説したものです。

有給休暇は勤続年数によって何日増えていくのか、育児や介護など、どんなときに休むことが可能なのか、誰でもひと目でわかるようにすることを目的に作成しています。



■ 支援の成果と社内の反響

新しい社内規程は、これから導入する段階ですが、従業員には「この会社は変わろうとしている」ということが伝わり、皆のモチベーションアップにつながっていると感じています。

また建設業界は、キャリアアップのためには様々な資格を取ることが必須条件となっていることから、各種助成金の申請を行い、従業員の資格取得を促進しています。クライアントからの評価を受ける際に、資格の有無が必要となる場面も多いので、今の時代は会社が積極的にバックアップしていくことが大切です。

我が社は、もともと型枠業から始まった会社ですが、他の業種とも連携して様々な現場を手掛けるようにしています。そのため、取得すべき資格も多岐にわたります。私自身も一級施工管理士の資格を取得するなど、現場を管理する業務にも携わるようになりました。

スキルアップを行い、仕事の幅を広げていくことは、従業員の成長や、モチベーションアップにつながるだけでなく、会社の成長にも直結しています。

■ 今後の取組や課題は？

勤怠管理業務を効率的に行うために、Google フォームを活用した勤怠管理システムを試験的に導入しています。どの現場に誰が行き、何時から何時までどのような作業を行っていたかなど、職長が毎日スマホで入力を行います。慣れない操作に難航している部分もありますが、事務職の負担軽減にもつながりますので、諦めずに続けていくつもりです。

建設業界には独特の慣習や仕事の仕方などがあり、働き方改革も簡単ではないと感じますが、だからこそ、先を見据えて取り組み、業界に新しい風を吹き込んでいく必要があります。社会的な大きなインフラを支えている、なくてはならない産業ですから、若い人にもその魅力を知ってもらい、「明るい将来がある」と思える職場にしていこうと使命感だと考えています。

事例のポイント

背景

- 建設業が直面している2024年問題への対応
- 建設業特有の休暇取得の難しさを解決して働きやすい職場づくりをしたい
- 新規採用時の定着率アップを目指す

取組内容

- 労働時間法制の見直し、就業規則等の見直し
- 社内規程を従業員に浸透させるためのルールブックづくり
- キャリアアップ、スキルアップのための資格取得などを推進するため、助成金の申請

成果

- 休暇取得がきちんとできることによる、若い世代のモチベーションアップ
- 新規採用に向けてのアプローチ

■ メッセージ

社内規程を作っても、従業員にきちんと理解され、運用されなければ意味がありません。わかりやすいルールブックを作成し、自分が何日休めるのか、どんな手当がもらえるのか、ということを知り、働きやすさを体感してもらうことが重要です。こうした取組により、新規採用や定着率アップを目指していく所存です。



CASE 02 INTERVIEW

働き方改革

株式会社地域新聞社

取締役営業統括 松川 真士 様

- 業 種 / 情報通信業 (映像・音声・文字情報制作業)
- 本 社 / 千葉県八千代市
- 従業員数 / 272名



女性の働きやすさを考えた職場環境づくり

これまでの取組の評価をしっかりと見極め、取組を前進させる。

■ 取組の目的やきっかけは？

もともと新卒採用の男女比はほぼ半々。営業職などでは女性従業員が多い職場のため、女性の働きやすさを考えた様々な取組を独自に行なってきました。もちろん産休・育休の取得なども進めており、その後職場に復帰し、役職に就くというケースもあり、女性にとってのロールモデルとなっていました。

当たり前のように多くの女性従業員が活躍していることで、会社としてもその声に耳を傾け、働き方を考えたり制度を整えたりということを行ってきており、そうしたことが好循環する環境はすでにあると考えています。

年に1回の人事面談時に出てきた要望や提案は柔軟に取り入れ、フレックス、時間単位有給休暇、在宅ワークなど、必要だと思われることはその都度導入し、現在に至ります。こうした比較的時代にマッチした働き方を取り入れていくスタイルは、我が社の社風とも言えるもので、従来から従業員にも好評でした。

そうした中、女性活躍推進法が改正されたこともあり、女性が働き

やすい職場づくりの一環として、子育てサポート企業の証である「くるみん」や女性活躍を推進する企業の証である「えるぼし」の認定について考え始めました。単に認定が欲しいからという理由よりは、これまで様々な取組を行ってきた実績により、認定を受けられるのでは、と考えました。これらは、会社の方向性を示す指針のようなものだと考えています。

ただ、現在の取組がこれで本当に正しいのか、認定を受けるために必要な条件を考えた場合、法令は遵守しているものの、プロのアドバイスが必要だということになり、今回アドバイザーの助言を仰ぐこととなりました。



■ どのような取組を行ったか？

これまで様々な取組を行い、社内規程を変更・修正してきた経緯もあり、現在の状態を整理しました。アドバイザーからは「この資料はありますか」「このデータはどうなっていますか」と様々な宿題をもらうことになりましたが、それを一つずつ準備し、検証していくことで状況がクリアに見えるようになりました。

幸いなことに、これまでの取組については育児休業制度が「理由にかかわらず3歳まで休業が可能」など、法令以上のものであり、高い評価をいただくことができました。

こうした現状の整理を受けて作ったのが「行動計画表」です。例えば女性管理職を増やし、20%以上にするなど、具体的な目標値を掲

げたものを作成。これについては、現時点ですでに達成し、現状23.4%となっています。わかりやすい目標値を掲げることで、何をどう取り組んだらよいのか、ということが明確となったのは大きな成果でした。今後はこの計画表をもとに社内改革を行っていく予定です。

また、人事評価制度についてもアドバイスを受け、パートでも人事評価を受けるかどうかの選択を自らできるようにしています。これは、キャリアアップを目指す人、ライフスタイルに合わせて働きたい人など、それぞれの思いに応えるためです。

■ 支援の成果と社内の反響

これまでの取組の方向性や内容などが正しいという評価をしていただけたため、きちんと取組を行っている会社だということが従業員にも浸透し、安心して働ける環境だということを再認識してもらえたのはとても良かったと思います。

現在はパートの方も人事評価制度を受けることができるような状態にあり、その評価を受けるかどうかも本人が選ぶことができます。

こうした取組は一口に「働きやすい」と言っても、人によって価値観は様々であることが前提にあります。

「しっかりとキャリアを積んで責任ある仕事ができるようになりたい」「子育て中なので家庭の時間を大切にしながらも仕事をしたい」

など、目標とすることも個人差があります。それぞれがモチベーションアップできる環境や制度を整えていくことが会社としての責務ではないでしょうか。

実際、時間単位有給休暇や在宅ワークの制度は、面談時に従業員から出たアイデアで、その都度柔軟に取り入れるようになってきました。そのため「自分の意見を言うことができ、耳を傾けてもらえる会社」という思いが、従業員にはあるようです。



■ 今後の取組や課題は？

現在は行動計画表に則って、どのように実現していくかを考え模索している段階ですが、確実に前進させて「くるみん」「えるぼし」認定を受けられるように準備中です。

こうした認定を受けることは、今後の採用の際に応募者が企業を見極めるための材料ともなります。今は応募者もシビアに企業を見

極めていく時代です。企業側も自分たちの考え方や、実際の取組を積極的に発信していかななくてはならないと考えています。

また、男性の育休取得を推進するには、該当者への個別の声掛けなどの必要性を感じており、担当者による細やかな説明や対応を実施していく予定です。

事例のポイント

背景

- 自社の女性にとって、働きやすい職場づくりの取組を確認し、「くるみん」や「えるぼし」の認定を受ける準備をしたい
- 評価制度の見直しを行いたい

取組内容

- 社内規程の見直し
- 「くるみん」「えるぼし」認定取得のための、行動計画表の作成と実施

成果

- 女性管理職が増加し、目標値を達成
- 会社の方向性を示すことで、従業員のモチベーション向上

■ メッセージ

これから取組を始めようという企業も、すでに様々な取組を行っている企業も、こうして定期的にその内容を整理して客観的に見ることはとても重要だと思います。

時代によって価値観も変化しますし、使えるツールも変わってきますので、自社を見つめ直し、従業員の声に耳を傾けていく機会は積極的に作った方が良いでしょう。

自分たちの進んでいる道が正しいのかどうかをしっかりと見極めていくことは、新規採用や従業員定着にもつながるのではないのでしょうか。



CASE 03 INTERVIEW

働き方改革

芳源マッシュルーム株式会社

代表取締役 菅佐原 芳夫 様

- 業 種 / 農業・林業(農業)
- 本 社 / 千葉県香取市
- 従業員数 / 300名(正社員120名、パート社員180名)



働きやすい環境づくりで、業務拡大を目指す

国内シェアNo.1のマッシュルームの生産を支える「人」をサポートするのは会社の責務。

■ 取組の目的やきっかけは？

先代が1967年に缶詰用としてマッシュルーム栽培を開始し、その後1987年に法人化。マッシュルーム栽培を行って50年を超え、国内シェア1位という状況にあります。常に会社を支えてきてくれたのはマンパワーだと思っています。特にパートで働いてくれている多くの女性の存在は大きく、その力なくしては会社の成長はありませんでした。こうした状況から、女性が働きやすい環境を整えることには会社設立当初から力を入れており、トイレや休憩所の整備などには力を入れてきました。

また、業務を拡大していく中で残業時間の増加などもあり、パート

従業員にとっては対応が難しい状況も過去にはありました。この解決のために、2010年頃、大規模な機械化を実施。会社としては大きなターニングポイントとなっています。

これまで各人のライフスタイルに合わせた働き方ができるよう、様々な取組を行ってきましたが、長年勤めている技術も知識もあるベテランパートの方と、これから学ぶ段階にある新人の正社員の待遇に不公平感がないだろうか、と疑問を持ったのが、今回の見直しのきっかけです。同一労働同一賃金について、法令は遵守していましたが、こうした見直しは必要不可欠だと感じ、着手した次第です。

■ どのような取組を行ったか？

職務内容と責任、労働時間の考え方など、まずは基本的なことをアドバイザーから聞き、自社の実態を把握するところから始めました。長年積み重ね、変更などを行ってきたルールや基準なので、改めて整理を行うことで客観的に組織を見直すことができたと思います。

同一労働同一賃金への取組として、まずは通勤手当や家族手当、その他様々な手当についてパート従業員と社員の支給基準を確認。その上で、どのように変更したらよいか、アドバイザーの意見を聞きながら支給基準の改定を行いました。非常に細かい内容ですが、パート従業員にとってはとても大切なことです。

業務の性質上、10年以上勤務しているパート従業員も多く、現場では新人社員よりもベテランパートの方が対応方法などをよくわかっ

ているという状況が発生しがちです。こうした状況についても不公平感が発生しないよう、業務内容や待遇の違いの根拠を整理し、貢献に応じた評価や長期的な視点での成長につながる仕組みを整備。特に社員については、責任のあり方などを明確にし、それを向上心や成長意欲につなげていけるように促しています。

実はマッシュルームは、他のキノコに比べてデリケートで栽培が難しい作物。この技術を修得し、無農薬で良いものを作り、お客様に「おいし



い]と喜んでいただくことで得られた「国内シェアNo.1」という評価です。そうした業務を担い、技術を持っている自分自身に誇りと自信を持ってもらいたいとも思っています。

良いものを作るという基本の考えに加え、それに対して正当な評価を得られることでモチベーションをアップ。今回の取組は、そうしたことにもつながっていると考えています。

■ 支援の成果と社内の反響

会社の方針として、「皆が楽しく働ける環境」を実現したいという思いがあります。海外からの実習生もいますが、そうした雇用形態の違いに関係なく、満足度の高い職場でありたいという会社側の考えを従業員たちに伝えることで、風通しの良い職場となるのではないのでしょうか。

産休育休などで職場を離れることになっても、また戻ってきてくれる従業員や、引越しなどで通勤時間が伸びても「働き続けたい」と

言って通ってくれる従業員もいます。不公平感のない待遇、時代にマッチした働きやすさの追求など、多方面から取り組むことで、定着率も上がっていくと考えています。

評価制度などについては、取り組み始めたばかりですので、従業員が変化を実感するには時間がかかると思いますが、成果はこれから徐々に出てくると思います。

■ 今後の取組や課題は？

今後、業務拡大計画もあり、マネジメント層の育成が急務です。役職をつけるなど、モチベーションアップのための組織改革も行っていく必要があります。新卒採用では大卒の採用なども視野に入れ、組織としてのあり方や役割分担なども考えていく段階に入っていると思います。

また、そうした人材を育成するために、収穫・出荷作業の経験はもちろん、リーダーへのキャリアアップに向けた環境整備なども行っていく

予定です。

かつては屋外の厳しい環境での作業も多く、辛い仕事というイメージの強い業種でしたが、現在は機械化も進み、そのようなことはありません。無農薬栽培を徹底しているのも、食品への影響はもちろんのこと、働く人の身体への影響を考えてのことです。これからも、そうした「人」を第一にする考え方で時代に合った働き方を模索していく所存です。

事例のポイント

背景

- パート従業員の人数が多いため、社員との同一労働同一賃金について確認し、改善をしたい
- 女性が多い職場のため、女性の働きやすさを強化したい

取組内容

- 同一労働同一賃金の観点から、交通費や各種手当の見直し
- 社員とパート従業員の人事評価制度の見直し

成果

- 従業員の不公平感の払拭と満足度の向上
- 働きやすい職場づくりで、定着率向上
- リーダー育成に向けた準備を進行中



■ メッセージ

機械化などを進めていても、やはりいちばん大切なのは働く「人」の存在です。マッシュルームの国内生産量は以前よりも減っていますが、心を込めて「良いもの」を作っていくことで、まだまだ成長していくことができていると感じています。

従業員が楽しくやりがいを持って働ける職場づくりを常に考え続けていくことで、会社も人も良い状態ではないのでしょうか。



CASE 04 INTERVIEW

テレワーク

山崎産業株式会社

副社長 北尾 義嗣 様

- 業 種 / 製造業 (生産用機械・器具・製造業用設備)
- 本 社 / 千葉県佐倉市
- 従業員数 / 38名



顧客と従業員の満足度を上げる効率化

難しい取組でも、時間をかけて定着させていくことで、それは自社の文化になる。

■ 取組の目的やきっかけは？

B to Bで、業務用のプリンターなどを製造販売する業務の特性上、我が社の顧客は全国に広がっています。必然的に打ち合わせなどで現地へ赴くことも多く、移動の距離やそれにかかる時間が業務の中で負担となっていました。以前からこうした効率の悪さをテレワークで改善したいと考えていましたが、実際には社内はもちろん、取引先との連携なども必要となるため、なかなか軌道に乗せることはできませんでした。

そんな中、コロナ禍でテレワークが各企業で導入されたことが追

い風となり、本格的にシステムを整え、円滑に運用したいと思ったのが今回の取組のきっかけです。

従業員の中には、「対面のほうがやりやすい」「出社したほうがやる気が出る」という声があったのも事実です。しかし一方で、「家族が体調不良の場合など、在宅で仕事ができれば周りに迷惑をかけなくてすむ」という声もあったことから、生産性の向上を見据えた上で、令和2年度にアドバイザーを派遣してもらい、日常的に活用できるテレワークシステムの構築に着手しました。

■ どのような取組を行ったか？

最初に行ったのは業務の棚卸しです。テレワークが可能なものと、不可能なものを仕分けし、仕事を整理しました。

長年業務を行っている、いつの間にかグレーゾーンの仕事が発生し、どの部署がやるべきことなのか、誰が担当となっているのかといったミッションが明確になっておらず、なんとなく複数の部署が少しずつ負担して成立している状態でした。

これは決して悪いことではないのですが、テレワークを導入するためには、あまりにも曖昧なものは、はっきりさせなければいけません。最初は戸惑う声もありましたが、実際には仕事を整理したことで、担当者としての責任の所在を自覚することができるようになったので、結果としてやって良かった取組でした。

内勤や技術職の従業員においては、デスクトップだけでなくノート

パソコンも導入。自宅に持ち帰り可能としたほか、VPNについても利用人数の上限を見直して、利用できる人数を増やしました。

社内では基本的にLINE WORKS、Chatworkを、顧客用にはZoomやTeamsを利用可能とし、全国の営業先とウェブ会議を行うようにしています。これらツールについては、誰もが同じように使えなければ導入の意味がありません。わからない人にもきちんと理解してもらえよう、得意な従業員が説明会を催すなど、浸透させるための取組も行っています。



■ 支援の成果と社内の反響

当初はテレワークに不慣れな部分もありましたが、実践で使っていくことで効率化も進み、アフターコロナとなった現在では、出社とテレワークを併用する形がスタンダードとなりました。急な事情でも申請すれば在宅勤務は可能で、子育て中の従業員などにはとても好評です。

もちろん、世代やライフスタイルによって事情は様々ですので、時代の流れやその時の家族の状況などに合わせて、上手く活用してもらいたいと思っています。

テレワークでは勤怠管理が課題となる場合もありますが、我が社の場合は仕事ぶりを監視するつもりはありません。基本的にやるべ

き仕事ができているかどうか重要であり、結果が伴っていれば問題ありません。もちろん個人差というのはあると思いますが、多様な人が多様な働き方をして良い世の中だと思っています。こうした従来からの社風も従業員には理解されており、その結果としてテレワーク導入に成功しているという側面があるかもしれません。

また、全国に広がる取引先との打ち合わせなどもウェブ会議で対応が可能となったことで、問い合わせ対応へのスピード感は格段に増し、同時に従業員の勤務時間が減るという状況にあります。

情報の共有なども、円滑に行うことができるようになり、顧客満足度はもちろん、従業員満足度も上がっていると感じています。

■ 今後の取組や課題は？

従業員の働き方を変える上で重要なのは、人事評価制度の構築ではないでしょうか。働き方が異なる従業員を平等に評価するためには、専門家の存在が必要となるので、今後はこうした部分についても強化していきたいと思っています。

そしてもっとも重要なのは人材育成。若い人が入りたいと思える会社にするためには、やはり入社後の人材育成が鍵です。面談などもき

ちんと行い、何がしたいのか、をしっかりと聞き取り、スキルアップへの投資なども惜しまず行っていく予定です。働きやすく、やりたいことができる、向上心を持って業務に邁進できることは、定着率などにもつながっていくと思います。

仕事を通して真摯に従業員と向き合い、これからも様々な改革を積極的に行っていくつもりです。

事例のポイント

背景

- 取引先が全国にあることからウェブ会議などの導入を一層推進したい
- 生産性向上、業務効率化のためにテレワークを一層推進したい
- 現状のテレワークの仕組みの不備を見直して、軌道に乗せたい

取組内容

- 業務の棚卸によるテレワークの推進
- ノートパソコンの導入や、テレワーク用ツールの導入・運用

成果

- 取引先等への対応の迅速化により、顧客満足度向上
- テレワークの定着により、業務の効率化や柔軟な働き方が選択できる職場環境を実現

■ メッセージ

テレワークの取り入れ方については、業務の内容、会社の規模、社風などによってやり方は違うでしょう。これが正解という決まりはないので、何がフィットするか試しながら調整、カスタムしていく過程が必要だと感じます。

そして作った仕組みを浸透させていくことがとても重要です。説明会を開くなどして、皆の理解を得なければ実際に運用することはできません。我が社では構想着手から具体的導入を経て、定着までに2~3年程の時間がかかりました。

しかしそうやって出来上がった仕組みはしっかりと根づき、最終的には、自社の文化になります。やらずに考えているよりも、まず取り組んでみることで、新しい局面が見えてくるのではないのでしょうか。



CASE 05 INTERVIEW

テレワーク

エールあい介護サービス有限会社

取締役 月野 愛子 様

- 業 種 / 医療・福祉 (社会保険・社会福祉・介護事業)
- 本 社 / 千葉県松戸市
- 従業員数 / 23名



知識を得ることで「絶対できない」を解決!

テレワーク導入で得たノウハウや情報を、様々な場面で活用して新しい業務を開拓。

■ 取組の目的やきっかけは?

福祉、介護の業界は、基本的に人と接することで成り立つ仕事です。そのため、この業界にはテレワーク自体が無縁だと思っていました。

ところが、コロナ禍で従業員の家族が罹患してしまい、従業員本人は元気で自宅待機するしかないという状況が発生しました。本人から「自分は元気なので、ほかのスタッフに任せきりにするのは申し訳ない」「何か少しでもできることをやりたい」「自宅でもできる仕事はないか」などの声が上がったことで、改めて働き方を考えなければいけないと思いました。

介護現場では、日々の事務処理業務なども膨大にあるので、そう

した部分を専門のスタッフに頼めないか、とかねてより考えていたこともあり、テレワークができればこの問題も解決できるのでは、と考えました。

一方で、とてもデリケートな個人情報を扱うため、情報の扱い方やセキュリティなどのハードルはあります。情報漏えいはもちろん、日々のやりとりなどでも間違いは許されません。また毎日の業務をしながら、新しい取組をプラスするのはスタッフにとっても負担です。

大きな法人であれば、組織的に取り組むこともできますが、私達のような小規模なところではそれも難しく、また誰に聞けば安全に導入できるのかもわからない状態でした。

■ どのような取組を行ったか?

どの仕事がテレワーク化できるのか、そのために不安なところはどこか、ということ洗い出し、解決策をアドバイスしていただきました。

具体的には、Windows Defenderの設定、Windowsクライアントのバックアップ・復元機能・共有フォルダのアクセス権付与の設定などをマニュアル化して説明してもらうことで、セキュリティ対策やリスク回避のための対策方法を学びました。これらの具体的な使用方法を知ることが、テレワークの仕組みづくりの上でとても重要で、この知識があるのとないのでは大きな違いがあります。もともと、ICTについてあまり詳しくなかったもので、こんなことができるのか、という驚きは大きかったです。

また、テレワークの安全性を確保したことで、遠隔地の方でも事務処理専門スタッフとして採用することが可能となりました。事務処理専門スタッフは、利用者様の情報などを取り扱うため、誰でも良いというわけにはいきません。何よりも、信頼できる人をお願いするのが第一条件です。結果、遠隔地の方を採用することになったのですが、これもテレワークであれば距離は問題になり



ません。最初は映像を繋いでお互いにコミュニケーションを取りながら作業を進めました。現在はスムーズに業務が進行しています。また、事務処理専門スタッフの採用により、介護スタッフの業務の軽減にもつながりました。

ほかにも、訪問介護向けシステムを活用することで、スタッフのスケジュール管理や給与計算のデジタル化なども実施することになりました。これらのツールと連携して勤怠管理を行うことで、事務作業に割く時間を短縮、一元管理を実現するなど、業務の効率化が進んでいます。

■ 支援の成果と社内の反響

介護スタッフは目の前にある対人的な仕事を優先するため、その後の事務的な業務は負担に感じる部分が大きかったのですが、今回テレワークが可能な業務を分担することができたため、本来の介護の業務に専念することができるようになりました。効率的に業務が進められるため、テレワークのシステム導入は歓迎されています。

気をつけるべき点、活用の具体的方法などについては知識を習得しなければならぬ段階ですが、皆とても積極的に取り組んでおり、モチベーションも高く維持されています。

また、遠隔地での新規事業を模索している段階だったのですが、テ

レワーク導入で管理体制に見通しが立ち、現地での求人募集開始に踏み切ることができました。

仕事の量や時間など制限がある現地スタッフについて

も、テレワークで折り合いをつけることができ、win-winの関係を築くことができました。こうした働き方で有能な人材を活用することは、これからの時代とても重要ではないでしょうか。



■ 今後の取組や課題は？

遠隔地での業務立ち上げなどにも関連し、採用活動に力を入れていきたいと思っています。そのためにLINE公式アカウントの開設などをアドバイスいただきました。こうしたものを活用して、積極的に人材を探して行くことを目指します。

また、業務委託の依頼をかけられるツールについても案内していただきましたので、会社紹介の動画を作成する際に活用していきたいと考えています。こうしたツールを上手く利用できるかどうか、これからの課題だと思います。

事例のポイント

背景

- テレワークによる事務処理の効率化を進めたいが、セキュリティなどが不安
- 遠隔地での新規事業立ち上げのために、テレワークを活用したい

取組内容

- セキュリティ強化やリスク回避のためのツールと使用方法を習得
- 訪問介護向けシステムの利用による、スケジュール管理や給与計算を導入
- SNSを活用した求人の仕組みづくり

成果

- 介護関連の事務処理について、遠隔地の方を事務処理専門スタッフとして採用し、介護スタッフの負担を軽減
- 遠隔地での新規事業立ち上げが進み、現地での求人開始

■ メッセージ

信頼できる人や能力のある人が、居住地や時間的制限などでその力を発揮できる仕事につけないのは社会的にも損失です。テレワークを導入することで、柔軟な働き方を実現し、それが会社にとっても有益となれば素晴らしいことです。

そうした働き方を実現するために必要なのは知識です。様々なツールを活用することで、業務の効率化は可能ですので、これからも情報をしっかりとキャッチして、このノウハウを様々な業務に活かしていきたいと思っています。



お役立ち情報

Useful information

働き方改革特設サイト

(厚生労働省)

働き方改革のポイントや助成金のご案内、無料相談窓口など、働き方改革に関する情報を提供するサイトです。

<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/>



テレワーク総合ポータルサイト

(厚生労働省、総務省)

テレワーク導入を検討する企業やテレワークに関心のある方に、様々な情報を提供するサイトです。

<https://telework.mhlw.go.jp/>



あかるい職場応援団

(厚生労働省)

職場のハラスメントに関する基本情報や裁判事例、企業の取組事例などを掲載しています。

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



両立支援のひろば

(厚生労働省)

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイトです。企業の取組事例を紹介しているほか、自社の取組状況の診断などもできます。

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



はたらきかたススム(適用猶予業種の時間外労働の上限規制 特設サイト)

(厚生労働省)

2024年4月から「時間外労働の上限規制」が適用される、建設業、トラック・バス・タクシードライバー、医師の働き方改革の実現に向けて、業界別の取組や動画コンテンツを掲載しています。

<https://hatarakikatasusume.mhlw.go.jp/>



千葉県働き方改革ポータルサイト

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



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、ぜひご活用ください。

千葉県内にある
コワーキングスペースの情報も掲載



働き方改革・テレワーク好事例集

■ 2024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