

OUR

FUTURE

IS NOW

2024

働き方改革・

テレワーク好事例集

2024年度版



千葉県

本事例集の発行にあたって

今、日本では、急速な勢いで少子高齢化が進んでいます。働き手の中心となる15歳～64歳の人口の減少ペースが顕著となっており、中小企業にとっては、人材不足や後継者不足等が大きな課題となっています。

このような中、企業が持続的に発展していくためには、どのような方でもそれぞれの意欲と能力を生かして活躍できるよう、仕事と育児・介護の両立支援をはじめ、働きやすい職場環境を整備していくことが求められています。働きやすい職場環境は、これから就職を目指す方々にとっても魅力あるものとなり、新たな人材の確保や定着にもつながります。

働き方改革やテレワークによって、働く人のニーズに合わせた多様で柔軟な働き方を推進すると言われても、「実際にどうすれば良いかわからない」「誰に相談して良いかわからない」というような悩みをお持ちの企業の方も多いことと思います。

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、県内の中小企業等に、無料で社会保険労務士や中小企業診断士等の専門家を派遣し、企業の方々が抱える課題や希望する支援内容等を伺いながら、今後の取組の方法や進め方などについてサポートを行っています。

本事例集は、従業員の方々がより働きやすい環境をつくるために、働き方改革やテレワークの推進などに取り組まれた企業の背景や課題、成果などを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、誰もが働きやすい職場環境づくりの参考にいただければ幸いです。

最後に、本事例集の作成にあたり、ご多忙の中、ご協力いただきました企業・事業者の皆様にご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

CONTENTS

働き方改革の推進 03-04

テレワーク導入の推進 05-06

CASE 1 株式会社金庄 07-08
新しい時代に向けて、家業から企業へ

CASE 2 株式会社千葉ステーションビル 09-10
トップダウンで残業時間を削減

CASE 3 東邦ホールディングス株式会社 11-12
魅力的な職場づくりをめざして

CASE 4 学校法人一色学園 鎌ヶ谷みどり幼稚園 13-14
子育て中も働き続けられる環境をつくりたい

CASE 5 浦田空調工業株式会社 15-16
デジタルイゼーションで会社を変革

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、人材の確保・定着にもつながります。

POINT
01



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
02



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その強みもあります。

POINT
03



「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://hatarakikataikaku.mhlw.go.jp/point.html>

働き方改革に向けたポイント

1 経営トップの本気度が重要

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。

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。

2 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。

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。

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。

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。

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。

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することができます。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」「従業員の育児や介護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。テレワークの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ます。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。

1 生産性の向上

- 従業員が自律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。

2 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。

3 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。

4 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。

5 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。

Case 1



株式会社金庄

常務取締役 金子 忠寛 様

- 業 種 / 製造業
- 本 社 / 千葉県船橋市
- 従業員数 / 20名

新しい時代に向けて、 家業から企業へ

取組の目的やきっかけは？

当社は1945(昭和20)年に創業し、江戸前の海苔と落花生、お茶の製造販売を行っています。同族経営で父が社長、叔父が専務、わたしが常務を務め、それ以外はパートのスタッフという会社構成になっています。

いずれ、わたしが三代目を継ぐことになると思いますが、80年続いてきた伝統の看板をこれからも守っていきたいと考えています。そのためには、守るところは守り、変えるべきところは変えていかないといいけない。働き方改革などを実施し、今の時代に合った会社にしていく必要があると考えました。しかし、働き方改革と言っても、何を目標に何をすべきか悩み、専門家に相談したいと考えて、県が派遣してくれる働きやすい環境づくりアドバイザーに協力をお願いしました。



改革のポイント

背 景

- 創業80年の会社をこれからも続けていくため、今の時代に相応しい会社になりたい。
- 同族経営ということもあり、これから会社をどうしていくかの話し合いで意見が衝突していた。

取組内容

- 会社の現状と課題を明確にするため、アドバイザーがヒアリングと当社の現状分析を実施。
- アドバイザーが導き出した、大目標の新規事業・新規雇用に向けて、できることから一歩ずつ取組中。

成 果

- 社長・専務・常務の間で会社の現状と課題を共通認識として持てたことで、これから行うべきことが明確になった。
- 「家業」から脱却し、「会社」としての歩みを始めた。

どのような取組を行ったか？

まず、アドバイザーの方との初回ヒアリングで、会社についての悩みや将来的に会社をどうしたいかという考えをお伝えし、当社の現状を詳しくみていただきました。それを基にした詳細な分析から、当社の強みと弱みが導き出され、将来も会社を継続していくために2つの課題があることがわかりました。ひとつは、当社の主力製品である石焼海苔の原料確保が今後難しくなることから、もう1本新たな事業を考えていくこと、もうひとつは、同族経営を脱却するため、家族以外でキーパーソンとなりうる新たな人材を雇用することでした。また、当社の資料をみていく中で、無駄な支出があることがわかりました。

そこで、まず、その無駄な支出を改善して得た分を活用し、賃金を改定したことで、スタッフに喜んでもらうことができました。次に会社の業務を

整理、細分化し、スタッフに担ってもらう業務と、経営層が担う業務の棲み分けを行いました。このことにより、スタッフに担ってもらう業務が明確になったため、その業務を担う新たな人材の採用に取り組んでいきたいと考えています。

また、最近では、スタッフが何を望んでいるのか知りたいと、以前にも増してコミュニケーションをとる機会を増やしました。スタッフの満足度が高まれば、新規人材の採用・定着にもつながるのではないかと考えています。

それ以外の取組としては、アドバイザーの方からの勧めで、当社の商品を今まで知らなかった方にも知っていただき、少しでも売上げを伸ばすために、SNSを使った広告宣伝などもスタートさせています。目標が明確になったことで、現在はその実現に向けて、一歩ずつ取組を進めています。

支援の成果と社内の反響

長い年月をかけて築き上げてきた「金庄」の屋号を次世代に残したい。それは社長、専務、わたしの共通の願いです。では、これから会社をどうしていくかと3人で意見を交わし合うのですが、やはり身内なのでつい言い過ぎてしまい、時には意見が分かれることもありました。

今回、第三者であるアドバイザーの方に客観的な視点で分析をしていただき、当社の現状と今後進んでいくべき方向を提示していただきました。そのアドバイスを、我々3人が納得し、共通認識とすることができました。これが何より大きな成果だと思います。今後、3人で話し合うなかで

衝突することもあると思いますが、目標が同じなので、その目標から大きく遠ざかることはないと思っています。

また、支援を受ける前から、スタッフのシフト管理の見直しなどの改善を少しずつ始めていました。それにより、スタッフが休みやすくなり、自主的に考えて行動するなど、少しずつ職場環境に良い変化が見られ始めています。今後、本格的に取組を進めることで、より良い職場づくりを加速させていけるのではないかと、考えています。

今後の取組や課題は？

当社の取組は始まったばかりです。最初は、半信半疑でスタートしましたが、新規事業、新規雇用という明確な目的を掲げ、それに向けた筋道も少し見えてきたことで、今は前向きな気持ちで取り組むことができています。

将来的にはシフト作成をAIで行うことや、工場のオートメーション化などやりたいことが増えてきています。

これまで当社は、家業の延長線上で良しとして、会社の経営を行ってききましたが、これからは、「会社」として経営をしていきたい。そのためには、経営理念も見直しをして、会社としてきちんと成立する、今の時代に合った会社になっていかなければいけないと考えています。

メッセージ

わたしと同じように事業継承でいずれ会社を継ぐという人たちもたくさんおられるでしょう。何を守り、何を变えるのか。とても難しい問題だと思います。私も悩みました。でも、そんな時は一人で悩まず、とりあえず誰かに相談することをお勧めします。誰かに相談することで新たな視点を持つことができます。わたしの場合、日頃から叔父である専務にいろいろ相談でき、さらに今回外部アドバイザーの方に相談することで、改革に踏み切るという決断ができました。

Case 2

株式会社千葉ステーションビル

取締役総務部長 鈴木 利幸 様

■業 種／不動産業・物品賃貸業

■本 社／千葉県千葉市

■従業員数／203名

トップダウンで残業時間を削減

取組の目的やきっかけは？

当社は、県内に展開する駅ビル「ペリエ」の運営業務を中心に、駅業務の受託、不動産業務、警備業務などを行っています。

当社に限ったことではありませんが、2020年、コロナ禍によって業績が大きく落ち込みました。その後、なんとかV字回復を目指そうと社員たちは頑張ってくれました。それはありがたいことなのですが、その一方で一部社員の残業時間が恒常的に増加するという事態を招いてしまいました。総務部として見過ごすわけにいかず、本人の上長に相談するのですが、「そう言われてもまだ仕事があるし、どうすれば良いか?」と逆に聞かれ、なかなか解決策が見出せませんでした。

そこで、会社として長時間労働の削減に本格的に取り組むことを決め、県の働きやすい環境づくりアドバイザーに協力を仰ぎました。



改革のポイント

背景

- コロナ禍で低迷した業績を回復させようと、一部社員の残業時間が増加してしまっただ。
- 残業の多い部署に聞き取りをしたところ「仕事があるから仕方ない」と言われ、解決策が見つからなかった。

取組内容

- 会社のトップが本気で残業時間の削減に取り組んでいることを社内に周知させるための取組を実施。
- 毎月、経営会議で各部の残業時間を報告することにした。
- 一部業務のデジタル化やテレワークの促進なども残業時間削減の後押しとなった。

成果

- 残業時間が減ったことで、会社はコストダウンができ、社員はよりいきいきと働けるようになった。
- 部署間の温度差がなくなり、クラブ活動も活発化した。

どのような取組を行ったか？

当初、アドバイザーの方には働き方改革全般の支援をお願いしていましたが、初回ヒアリングで会社の実情や課題をお話したところ、まずは直近の課題である残業時間の削減にテーマを絞って進めていくことになりました。

社員本人は一生懸命仕事をしており、その結果残業時間が長くなることに問題意識を持っていないことをアドバイザーの方に相談すると、「会社のトップが本気で残業時間の削減を望んでいることを周知させることが大切」というアドバイスをいただきました。そして、具体的な施策として、月1回、経営会議の場で各部ごとの残業時間を報告することを決めました。これを、1年間毎月続けたことで、各部の残業時間が見える

支援の成果と社内の反響

残業時間の削減は約1年かけて取り組みました。それにより、社長や部長といった上長が残業時間の削減を本気で望み、取り組もうとしていることが全社に周知され、残業時間は大幅に減りながらも業績は上向きという成果を上げることができました。社員の健康面にも好影響が出て、会社としても残業代が減ってコストダウンになっていると思います。

また、もともと社員数は多くないにも関わらず、当時は残業の多い部署と少ない部署で温度差があったり、合併の関係でぎくしゃくしていた部署もありましたが、各部の垣根もなくなりつつあります。当社にはクラブ

今後の取組や課題は？

アドバイザーの方からは「会社のトップが社員のために思っていることを具体的に周知すると同時に、社員がどういう考えを持って何を望んでいるのかを吸い上げること、その両輪が必要です。」とアドバイスがあり、前者については残業時間の削減という成果を上げました。次は、社員とのコミュニケーションの場を多く設け、そこから見えてきた新たな課題に取り組んでいきたいと考えています。

また、育児休暇の整備など若手社員に向けた取組は進めてきましたが、今後はもっと幅広い世代、たとえば、嘱託で働いていただいているシニ

化され、増減が明確となりました。そのことで、部長レベルで高い意識付けが行われ、各部署で削減に向けた取組が実施されました。

また、この経営会議とほぼ同時進行で、稟議がシステム化されたり、若手社員の提案によって契約などの一部業務のデジタル化が図られたり、本社ビルの移転を機にフレックスタイム制の導入・拡大やテレワークの促進を行ったことも残業時間を減らす後押しになりました。

残業時間の削減に成果が見えたあと、組織間のコミュニケーションについても相談しました。当社はかつて企業合併した経緯があり、それぞれの企業出身者の間で少し隔たりがあったので、それを解消するためのアドバイスもいただきました。

活動という趣味の集まりがあるのですが、その活動も活発になっています。先日は社内のボウリング大会が開催され、60名近くの参加者があって大変盛り上がりました。

仕事をする時は頑張って仕事をし、楽しむ時は心から楽しむ。そうしたメリハリのある職場の雰囲気が醸成されてきました。当社の社長はよく「ATM(明るく・楽しく・前向き)」という言葉を口にするのですが、そのATMが名実ともに浸透してきたように思います。

ア社員がより働きやすい職場環境づくりなどにも着手していきたいと考えています。そのほか、カフェテリアプランなど福利厚生 of のさらなる充実にも取り組んでいくつもりです。

わたしたち総務部は社員のために存在する部署だと思っていますので、社員がモチベーションを持って前向きに仕事ができる職場環境を整えていきたいと考えています。社員の皆さんが元気に楽しく働くことで、地域のお客様に信頼され、喜ばれる会社になると信じています。

メッセージ

一部の社員の残業が多いけれど、どうしたらいいだろう。自分たちだけではなかなか打開策が見つからず、支援をお願いしました。アドバイザーの方は当社のためのオリジナル提案書を作成してくださるなど、常にわかりやすく寄り添ったアドバイスを行ってくれました。最初は頼りきりでしたが、相談しているうちに「こういうこともできるのではないか」という発想が生まれるなど、徐々にわたしたちの考え方も変わってきました。これは今後の改善にも役立つのではないかと考えています。専門家のアドバイスが無料で受けられる、ありがたい制度です。働き方改革についてお悩みの会社さんはぜひ活用されることをお勧めします。

Case 3



東邦ホールディングス株式会社

人事総務部 森 めぐみ 様

■ 業 種 / 卸売業・小売業

■ 本 社 / 千葉県千葉市

■ 従業員数 / 67名

魅力的な職場づくりをめざして

取組の目的やきっかけは？

当社は自動車販売業や飲食業を主な事業とする東邦オート株式会社とクリアレ株式会社の経営管理を行っています。自動車ディーラーという仕事柄、お客様から要望があれば、営業時間外でも対応せざるを得ず、その結果、従業員の長時間労働が当たり前になっていました。

当社グループでは「お客様の満足を追求し全従業員を幸福にする」を経営理念に掲げており、お客様第一の姿勢も大事ですが、従業員の生活も大切にしたい。そうした思いから、2017年頃より労働時間の短縮をはじめとした働き方改革に着手し、さまざまな取組を進めてきました。例えば、労働環境の改善のために勤怠管理システムを導入し、時間外労働時間が基準を超えると管理職に自動的にアラートが流れる仕組みづくりや、時間外労働時間の削減を検討する一方で、時間外労働が減少したことによる、賃金面での不安を解消するために、基本給のベースアップ等を実施してきました。また、それだけでなく、推奨する資格を取得することで資格手当が支給される「スキルアップ任意資格制度」や、勤務と勤務の間に11時間のインターバルをとる「勤務間インターバル宣言」、有給日数を増やすなどの取組をしてきました。

このような取組の結果、社員の健康の保持・増進につながる取組を実践している企業として「健康経営優良法人」に8年連続認定していただくことができました。その次のステップとして、これまでの取組を整理し、社内外より広く周知させていきたいと考えていたところ、県の支援を知り、アドバイスを受けることにしました。

改革のポイント

背景

- 働きやすい職場づくりの取組を確認し、外部認定(ユースエール・くるみん等)を受ける準備をしたい。
- 外部認定を受けることで人材の確保・定着を図りたい。

取組内容

- 若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する「ユースエール」に申請した。
- 仕事と生活の両立支援や誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組む企業として、千葉県に登録される「社員いきいき!元気な会社」宣言企業に申請をした。
- 子育て支援などの一定の基準を満たした企業などに厚生労働大臣が認定をする「くるみん」の申請をするため行動計画を策定した。

成果

- 「ユースエール」、「社員いきいき!元気な会社」宣言企業を取得した。
- 外部認定を取得したことで、社内外にアピールすることができるようになり、人材の定着・確保にもつながることが期待される。

どのような取組を行ったか？

当社の働き方改革の取組を社内外に周知させる方法として、アドバイザーの方から「各方面で優れた取組を実施している企業が取得できる外部認定を取得するのがいいのではないか」という助言をいただきました。それを受けて、当社が進めてきた取組に当てはまる外部認定は何かあるのか、各認定を受けるにはどういった条件が必要なのかなどを整理するところから始めました。

その結果、従業員の仕事と生活の両立を支援する企業が認定される「社員いきいき！元気な会社」宣言企業、若者の採用・育成に積極的な企業に与えられる「ユースエール」、子育てサポートに取組む企業に

与えられる「くるみん」といった外部認定ならば、現在の当社が取得可能ではないかということになり、それぞれの認定について具体的なアドバイスをもらいながら申請の準備を進めていきました。

当社では今までに「長時間労働の削減」「有給休暇の取得推進」「育休に関する相談窓口の設置」「管理職向けのハラスメント研修」などの施策に取り組んできました。その成果である有休取得率や育休取得率、残業時間などのデータや資料を集め、アドバイスのもと、認定条件に合わせて実績を整理・整備しました。

支援の成果と社内の反響

新たに外部認定の申請をするにあたり、何から手を付けたいのか、何をどうすればいいのか、よくわからなかったのが、支援はとても心強く感じました。そのおかげで、「ユースエール」、「社員いきいき！元気な会社」宣言企業を取得することができ、現在は「くるみん」の取得に向けて取組を進めているところです。

外部認定を通じて当社の働き方改革の取組を社内外にアピールする大きな目的は、人材の定着と確保です。せっかく育休や有休を取りやすくしても、人材が足りなければ、休みづらくなってしまいます。人材不足が叫ばれるなか、職場環境の良さをアピールすることができれば、新たな

人材を採用する際の大きなベネフィットになると思っています。また同様に、現従業員たちにもこのような外部認定がされている企業であるという事で、「ずっとここで働きたい」と思ってもらえるといいですね。以前、名刺交換の際、当社の名刺に入っていた健康経営優良法人のロゴマークを見たお客様と、認定の話で盛り上がり、「ちゃんと考えてくれる会社なんですね。」と言われたという報告があり、うれしく思いました。

人材の定着・確保が順調であれば、従業員は安心して育休・有休などを取得でき、それをアピールすることで、また人材の定着・確保につながっていく。そんな好循環が生まれることを期待しています。

今後の取組や課題は？

アドバイザーの方に支援いただいている「くるみん」の認定取得が当面の目標ですが、その後もいろいろな取組を進めていきたいと考えています。たとえば、育児休暇を終えて戻ってきた従業員や、その従業員が所属していた職場の方々にアンケートを取り、そこから見えてきた課題に対処したり、新たな取組としてベテラン従業員向けに介護に対する制度の整備を行いたいと思っています。また、子育て中の社長の発案で子ども

のいる従業員は保育園等に送ってから出勤できる時差出勤制度や半休制度は実現させましたが、ゆくゆくはフレックスタイム制も視野に入りたいと思っています。

経営層も私たちの声によく耳を傾けてくれますので、従業員の声をどんどん吸い上げて、ますます働きやすい環境を整えていきたいと思っています。

メッセージ

働き方改革を進めるにあたり、まず着手したのが自分たちの会社を知ることでした。当社の場合、データが少なかつたこともあり、あらためて各従業員の勤務時間を調べたり、アンケートを取るなどして、実態を把握しました。そして、従業員のためにどうしたらいいか、を考えて取組を行ってきました。働き方改革を実行するためには、客観的なデータと、従業員のために何ができるかという“会社のお母さん”的な想いの両方が必要になるのではないかと思います。

Case 4

学校法人一色学園
鎌ヶ谷みどり幼稚園

園長 一色 睦子 様

■業 種／教育・学習支援業

■本 社／千葉県鎌ヶ谷市

■従業員数／28名

子育て中でも働き続けられる環境をつくりたい

取組の目的やきっかけは？

保育業界は深刻な人手不足にあり、当園もまさに教職員の確保に苦勞しています。その一方で、資格を持っていて実務経験も積んで実力があるのに、結婚や出産を機に家庭に入り、子育て中で現場に出ていないという方がたくさんおられます。幼稚園や保育所の場合、結婚して出産して子育てを経験するということは仕事を行う上での大きなスキルのひとつになると思います。

そこで、人材の定着と確保のために、結婚や出産で辞めなくても大丈夫な職場環境、子育て中でも現場と関わっていただける職場環境をつくりたいと考えていたところ、県でテレワークの導入支援のアドバイザー派遣を行っていると知りアドバイザーの助言を仰ぐこととしました。



改革のポイント

背景

- 保育業界は人材不足が深刻。慢性的な人手不足で悩んでいた。
- 子育てを理由に辞めてしまう教職員が多いので、子育て中でも仕事を続けられる職場にしたい。

取組内容

- 子どもが理由で急に休まざるを得なかった教職員がオンラインで会議に参加できるようにした。
- 子育て中で出勤できない教職員は、在宅でお便りづくりや教材づくりなどの作業を行ってもらう仕組みを整備中。
- SNSを活用して人材募集につなげる取組も開始。

成果

- 子どもを理由に急に欠勤せざるを得ない場合も業務に参加できることで、周囲の理解が得られ、「大変な時はお互い様」という雰囲気が出てきた。
- 子育てを理由に退職しなくても良い職場環境、子育て中でも現場と関わっていただける職場環境が整いつつある。

どのような取組を行ったか？

まず、始めにアドバイザーの方に当園の状態を詳しく見ていただき、テレワークを導入できるかどうかを見ていただきました。そこで、幼稚園と自宅をオンラインでつなぎ、会議に参加してもらえるようにしました。小さいお子さんがいる場合やお子さんの急な体調不良により出勤できなくなった場合でも、オンラインで会議に参加できるようになりました。

また、幼稚園の仕事の基本は現場となりますが、園便りや学年便り

支援の成果と社内の反響

子育て中の教職員にテレワークで仕事に参加してもらうというプランはもともと持っていたのですが、その一方で幼稚園は現場ありきの職場なのでテレワークは馴染まないのではないかと懸念もあり、諦めかけたこともありましたが、そんな時に、このテレワーク支援を受けることができ、良い結果につながったと考えています。

今はテレワークの運用を徐々に始めている段階ですが、お子さんが理由で休まざるを得なかった教職員の気持ちの負担は軽減できているのではないかと思いますし、テレワークで会議に参加している教職員の少しでも業務に参加しようとしている姿勢が周囲に伝わり、「大変な

制作、日案・週案・月案といった指導計画の立案など、在宅でできる作業を無理のない範囲で手伝ってもらうことができないか検討しています。ほかにも慢性的な人手不足を回避するために、インスタグラムなどのSNSを活用して情報発信し、人材確保につなげるというご提案もいただき、そちらについてもトライし始めているところです。

時はお互い様」という雰囲気も醸成されてきたように思います。

また幼稚園の仕事は、これまでは子育てで現場に出られないなら辞めざるを得ないと考える人が多かったと思いますし、一回離れてしまうと戻りづらいという面もありました。しかし、テレワークでずっと現場とつながっていれば、今の情報も共有でき、しばらく出勤できなくても、戻ってきやすいのではないかと、そして、そういう環境が整っていれば、これから結婚して子育てをしたいと思っている教職員たちも「ずっとここで仕事をしたい」と思ってもらえるのではないかと考えています。

今後の取組や課題は？

実は、こうした取組を進めている最中に、「認定こども園」の採択を受け、令和7年の秋、当園は幼稚園の機能と保育所の機能を併せ持つ「認定こども園」に移行することになりました。これにより、0歳児や1歳児も通ってくるようになり、朝7時から夜7時まで園を開けておくこととなります。当然、教職員の人数も倍近くまで増やさなくてはなりません。その準備にも追われているところです。

認定こども園に移行することで働き方を見直すこととなりますので、

これを機にテレワークを当園として積極的に活用できるようにしたいと考えています。

これからもテレワークに限らず、現場の教職員の意見や気持ちなども聞きながら、少しでも働きやすい職場にしていきたいと考えています。教職員がいきいき楽しく働いていれば、それは園児たちにも伝わりますし、さらに良い教育や保育につながっていくはずで、そのための環境を整えていくのが、わたしの最も大事な仕事の一つだと思っています。

メッセージ

世の中が日々変わっていくなかで、アドバイザーの方から最新の情報や、いろいろなアイデアをご提案いただけるのは大変ありがたかったです。アドバイスを現場に落とし込んでいく難しさはありますが、それを自分たちで精査して、その上で取り組んでみるということは、大きな一歩になると思います。

Case 5

浦田空調工業株式会社

専務取締役 浦田 裕晶 様

■ 業 種 / 建設業

■ 本 社 / 千葉県千葉市

■ 従業員数 / 14名

デジタルイノベーションで会社を変革

取組の目的やきっかけは？

当社は大型の空調設備に使われるダクトの製造と施工を行っています。60年以上続く会社で、年輩の社員が多いこともあり、業務上のコミュニケーション方法が口頭、電話、FAXなどのアナログのままでした。特に口頭での伝達の場合、履歴が残らないので、情報の共有ができなかったり、エラーが起きると言った言わないの議論になり、無駄な時間を費やしてしまうといった課題がありました。

わたし自身、以前勤めていた会社で営業支援ソフトやビジネスチャットツールなどを駆使して、業務の進捗管理や戦略の立案などに役立てていた経験があるので、当社に適したデジタルツールを導入し、まずは「コミュニケーションの見える化」を実現、ひいては業務効率の向上を図るとともに、時代に即した業務スタイルに変えていくことで若手社員の採用にもつなげていきたいと考えました。



改革のポイント

背景

- 古くから続く職場のため、アナログで行っている業務が多く、効率が良くなかった。
- 履歴が残らない口頭での伝達が多いため、コミュニケーションの見える化を図りたい。
- 時代に即した業務スタイルに変えることで、若手社員の採用につなげたい。

取組内容

- 電話やFAXで行っていたやりとりを、できるだけビジネスチャットツールで行うようにした。
- カスタマイズ可能な業務アプリを導入し、有給休暇の申請や部材等の注文をシステム化した。

成果

- コミュニケーションの履歴が残ることで、ヒューマンエラーによるトラブルが減った。
- 社員の残業時間が減り、有給休暇の取得率も上がるなど職場環境が改善。若手社員の採用にも好影響が現れ始めている。
- 注文方法を簡易化することができ、お客様からも好評をいただいている。

どのような取組を行ったか？

業務をデジタル化するといっても、最初から本格的なデジタルツールを導入しても使いこなすのが難しいかもしれないという思いがありました。そこで、わたしが目指すビジョンや当社の現状をアドバイザーの方にお話しし、当社に適したデジタルツールやサービスをご紹介いただきました。数多くご紹介いただいたなかで、我々にもできそうだなと思って導入を決めたのが、無料で始められる手軽なビジネスチャットツールと、自分たちでカスタマイズすることでいろいろなシステムを構築できる業務アプリです。

前者についてはすぐにアカウントを作り、これまでの電話やFAXに替わるコミュニケーションツールとして、社員に提案しました。

後者の業務アプリでは、まずは社員が当事者意識を持って取り組めて、

支援の成果と社内の反響

長年にわたり自分のやり方で仕事をしてきたベテランが多いこともあり、デジタル化に抵抗を感じる社員も少なからずいました。しかし、絶対に会社にとってプラスになるという確信があったので、過去にあった失敗を例にするなどして、「このシステムを導入すれば、こうしたトラブルは解消できます。」などと粘り強く説得しました。

今ではすべての社員がデジタルツールを使うようになり、「使ってみると、意外に簡単だね。」という声も聞こえるようになりました。電話やFAXで行っていたコミュニケーションは、ビジネスチャットツールを前提としたコミュニケーションに変わり、情報を共有しながら効率的に業務を進められるようになりました。また、いろいろな面で業務効率が上がったことで、社員の残業時間も減少し、簡単に有給休暇が申請できるようになったこと

今後の取組や課題は？

今後も業務のデジタル化をさらに推進するとともに、これまで導入したシステムで使いづらい点などがあれば、社員から意見をもらって改善を重ねていこうと思っています。いずれは、わたし以外の社員が業務効率の改善につながるシステムを自主的に作成するようなところまでいけたらいいなと思っています。

わたし自身もアプリについてもっと学習し、我々の業界にピンポイントで刺さるようなニッチなツールを開発して、それを販売するといったことも考えています。アドバイザーの方には、「それができれば、真のDXですね。」と仰っていただき、本格的に挑戦しようと思っているところです。

また、テレワークも本格的な導入を目指したいと思っています。我々の

かつ、簡単にできるものからスモールステップで始めるべきという考えから、最初に有給休暇の申請システムを導入。次にそれがある程度浸透した頃に、部材等の注文を行うシステムを導入しました。これまでは口頭で「何々を注文しておいて。」と言うだけで、言った言わないの揉めごとの原因になるケースが多くありました。それをシステム化して履歴を残すことでヒューマンエラーを軽減しようという狙いです。

現在は、技術の継承や教育・研修に役立てるため、当社のベテラン社員の優れた製造技術を動画に収めて、業務アプリから見たい時にすぐ見られるシステムを作成中です。

でその取得率も向上しました。こうした職場環境の変化は採用の場でも注目されることとなり、早速その成果が出始めています。

業務のデジタル化は営業面でも役立っています。同業他社のなかには既定の注文用紙に記入しないと注文を受け付けられない場合もあるのですが、当社の場合、図面の余白などに記入し、写真に撮って送ってもらうだけでも注文可能としました。これにより、「楽で助かるよ。」と仰ってくださるお客様も増えています。

今回テレワーク支援ということでスタートしましたが、デジタルライゼーションという広い観点でご支援いただきました。その結果もっとこういうふうにしたいなど、将来的な視点まで持つことができ、とても感謝しています。

業界も人材不足は否めません。今は現場で行っている打ち合わせ等をリモートで行うケースもきっと出てくると思います。その時のために環境を整えておくことは大切だと思っています。

将来的な話になりますが、国内市場は縮小傾向にあることは明らかですので、いずれは海外への事業展開も視野に入れていく必要があると考えます。海外でも付加価値の高いサービスを提供するためには、礎となる業務スタイルをさらに進化させ、DXをはじめとする革新的なシステムの構築を進めていかなくてはならないでしょう。それに向けた準備も考えながら、今後も事業の成長を進めていきたいと思っています。

メッセージ

テレワークを含めた業務のデジタル化を推進することは、どれだけ結果につなげていけるかが重要です。そのためには、実際にそれを使うことになる社員の意識の改革が大切だと思います。今回のデジタル化にあたっては、社員たちにそれを行う意味や目的をきちんと伝えることを重視し、時間をかけてコミュニケーションを取りながら、段階を踏んで進めていきました。改革を行うにあたっては、社員のみなさんがどうしたら納得してくれるのか、どうしたら動いてくれるのか、それを一番に考えながら進めていくことが大切なのではないかと思っています。

お役立ち情報

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/>



はたらきかたススメ(建設業・ドライバー・医師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」が適用された、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た、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/>



育児休業制度特設サイト

(厚生労働省)

2025年4月より段階的に施行される、育児・介護休業法の改正ポイントをわかりやすく掲載しています。

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/



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▶





新しい働き方
はじめませんか。

働き方改革・テレワーク好事例集

■ 2025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

