

働き方改革 成果事例集

2021-2022



ライフ・ワーク・バランスを推進する企業の取組をWebでも公開
<https://hatarakikata.metro.tokyo.lg.jp/>



働き方に
工夫をプラス!



- 株式会社クイック・ガーデニング
- 多摩冶金株式会社
- トライベック株式会社
- 旭商事株式会社
- 株式会社ネビュラエンタープライズ
- 東京住宅サービス株式会社
- 株式会社太平社
- インターリンク株式会社
- 箱豊製函株式会社
- シノハラ防災株式会社
- 文京住販株式会社
- 株式会社広真アド
- 株式会社絶好調
- 株式会社FILMS
- 有限会社K・E・I
- 有限会社武田設備工業
- 株式会社システム・エコー
- 国際コンテナ輸送株式会社
- 株式会社ビジコンネクト
- 株式会社リーズ

印刷物規格表第1類
印刷 番号 3 (152)



ライフ・ワーク・バランスで輝く企業に！

やりがいを持って、いきいきと働き、プライベートと仕事の調和を取るためには、長時間労働を減らしたり、年次有給休暇などの休みをしっかりとったりすることが大切です。東京都は、「TOKYO働き方改革宣言企業」制度を設け、働き方・休み方の改善に向け、「働き方改革宣言」を行う企業を募集し、その取組内容について情報発信を行っています。この冊子では、様々な業種・規模の宣言企業が実践している、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方や、社員のプライベートを大切にしている休暇制度など、優れた取組やユニークな取組を紹介しています。プライベートも仕事も充実させていくために、どのような「働き方」があるのか、考えてみませんか？

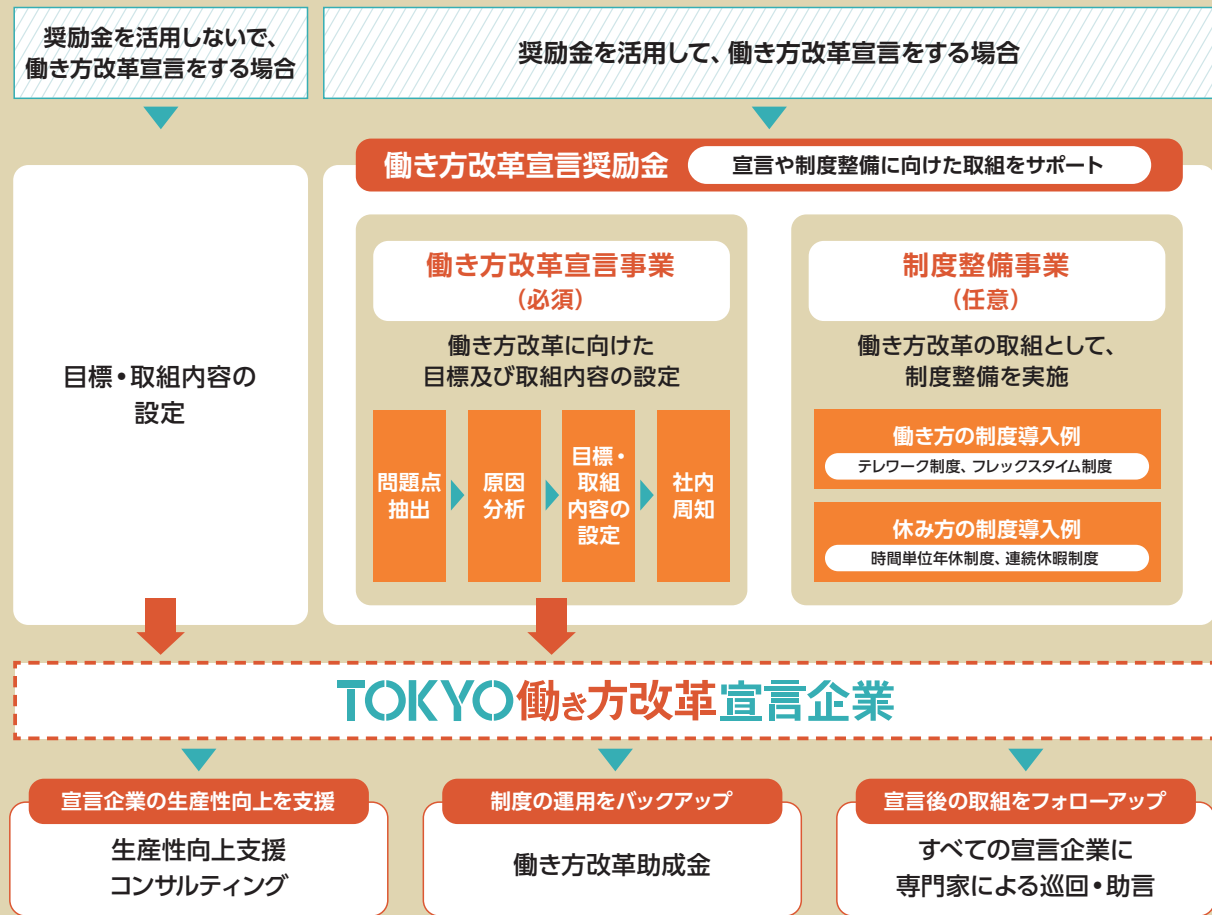
**TOKYO
働き方改革
宣言企業**

とは？

従業員のライフ・ワーク・バランスを推進するため、長時間労働の削減や年次有給休暇等の取得促進について、2~3年後の目標と取組内容を宣言書に定め、全社的に取り組む企業のことです。

宣言企業はWebサイトでご紹介していますので、是非ご覧ください。
<https://hatarakikata.metro.tokyo.lg.jp/>

TOKYO働き方改革宣言企業になるまでの流れとその後の支援



※TOKYO働き方改革宣言企業の募集は令和2年度で終了しました。

CONTENTS

働き方に工夫をプラス！

**TOKYO
働き方改革
宣言企業**



働き方改革 成果事例集

2021-2022

〈働き方改革取組事例〉

P.3	株式会社クイック・ガーデニング	建設業
P.5	多摩冶金株式会社	製造業
P.7	トライベック株式会社	情報通信業
P.9	旭商事株式会社	卸売業、小売業
P.11	株株式会社ネビュラエンタープライズ	学術研究、専門・技術サービス業
P.13	【COLUMN ①】 働き方改革でつまずく理由と成功への処方箋	
P.14	【COLUMN ②】 若者の価値観を知り、選ばれる企業となる	
P.15	東京住宅サービス株式会社	建設業
P.16	株式会社太平社	製造業
P.17	インターリンク株式会社	情報通信業
P.18	箱豊製函株式会社	運輸業、郵便業
P.19	シノハラ防災株式会社	卸売業、小売業
P.20	文京住販株式会社	不動産業、物品賃貸業
P.21	株式会社広真アド	学術研究、専門・技術サービス業
P.22	株式会社絶好調	宿泊業、飲食サービス業
P.23	株式会社 FILMS	生活関連サービス業、娯楽業
P.24	有限会社K・E・I	医療、福祉
P.25	【COLUMN ③】 女性活躍推進法の改正により企業の行動計画策定は義務が拡大	
P.26	【COLUMN ④】 中小企業のDX推進はトップの意識改革が鍵を握る	

〈生産性向上支援コンサルティング活用事例〉

P.28	有限会社武田設備工業	建設業
P.29	株式会社システム・エコー	情報通信業
P.30	国際コンテナ輸送株式会社	運輸業、郵便業
P.31	株式会社ビジコンネクト	金融業、保険業
P.32	株式会社リーズ	金融業、保険業
P.33	【COLUMN ⑤】 育児・介護との両立支援で多様な人材活用を	
P.34	東京都からのお知らせ	



株式会社クイック・ガーデニング
https://www.919g.co.jp/

本社 東京都府中市八幡町3-19-20 サンサティア
設立 2003年
代表者 代表取締役 渡辺 則夫
従業員数 82名(2021年9月時点)

宣言

共に働くすべての仲間がいきいきと働き続けられるように
ライフワークバランスの推進に取り組みます。

取組内容

働き方の改善

- 育児、介護、病気療養と仕事の両立を社員が続けられるように、全社員のライフワークバランスへの理解を深めます。
- 多様な働き方を推進するために在宅勤務制度を導入し、運用します。
- ポスター掲示等の啓発をします。

休み方の改善

- 管理職に対し、部下の年次有給休暇取得状況を毎月提供します。
- 年次有給休暇について年間を通して計画的に取得できる体制にします。
- 管理職の評価項目に年次有給休暇の取得率を設定します。

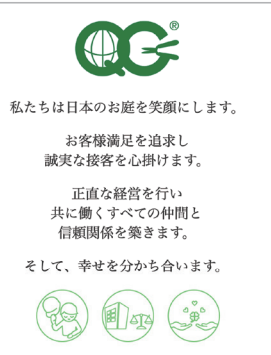
社員や植木カットデザイナーなど 共に働くすべての仲間が働きやすい環境づくり

背景・課題

労働集約型ビジネスの成功には 「人」を大事にする理念が必要

株式会社クイック・ガーデニングは庭木の剪定、伐採、除草作業などのサービスを提供する、いわゆる「植木屋さん」の企業である。依頼の99%が個人宅で、庭木1本の剪定料から見積もるガラス張りの料金体系が好評を博して成長し、実績を上げている。商圏は関東圏を中心に1都9県にわたる。

サービスの仕組みは、自社運営のコールセンターで個人客の依頼を受け、同社と業務委託契約を結んだ植木カットデザイナー等の職人を手配する。ほかに提携先経由の受注ルートもあるが、コールセンター業務もカットデザイン業務も、すべて「人」が行う労働集約型ビジネスである。過去には事業の拡大スピードに人の待遇改善が追いつかず、苦い経験もして学んだことから、企業理念を「共に働くすべての仲間と信頼関係を築きます。幸せを分かち合います(一部抜粋)」と刷新した。同理念に基づいて様々な改善を進めるなかで「TOKYO働き方改革宣言企業」に参画し、改善を加速させようと考えた。



対応策

RPAを導入して省力化を実現 ITを活用して仲間意識を醸成

同社では基幹業務システムをはじめ、植木カットデザイナー等の管理や提携先との業務連携などのための多くのシステムが稼働している。このうち機械的な作業をRPA^{*}に移行した。現在は28業務がRPAに移行しているが、推進する管理部では引き続きRPAの周知・啓蒙活動に注力し、各部署にさらなる活用を呼び掛けている。

RPAのほかにも社内コミュニケーションツールの活用や、出先からモバイル端末で企業情報へのアクセスを可能にするなど、広くITの活用が進んでいる。特に植木カットデザイナーとの関係では、現場訪問など交流の様子を全社員に共有するなどして、その存在価値を社員に意識させている。

また同社はパートを含む全従業員の8割が女性であり、育児からの復職者などの対象社員と面談を行い、時短勤務や部署の異動など、要望に沿った働き方を進めている。



Leader's Eye



取締役
中山 敬太

働き方改革は大局的な視点で取り組むことが大切

労働集約型のビジネスは、そこに関わる「人」との関係性が重要で、委託側と受託側が対立構造ではなく、信頼関係を構築していかないと企業の成長も望めません。当社では社員も植木カットデザイナー等も、共に働くすべての仲間と信頼関係を築こうとの思いから働く環境を改善し続けています。「理念を実践する」と言えば大仰ですが、こうした大きな視点で取り組むことが、「働き方改革」を一過性で終わらせず継続するのに重要だと思います。

具体的取組

企業理念のもと、社員や植木カットデザイナーが生き生きと働ける施策を

基幹業務システムとの連携作業などをRPAで自動化

同社では多くのシステムが稼働し、複数のシステムに入力されたデータの突き合わせなど、煩わしい手作業が多かったことから、管理部が自動化ツールを検討してRPAにたどり着いた。導入は管理部内のシステムグループが主導し、現在、全部門の業務のうち28件をRPAが代替している。基幹業務システムと業務クラウドサービスを同期する際の連携作業や、植木カットデザイナーの作業完了報告が遅れた時のリマインドメールの送付、提携先企業の現場管理システムに作業日等の情報や現場写真を逐次アップする作業など、手作業で行っていた業務を自動化した。これにより業務改善が進み、2021年には平均残業時間が月3時間以下に減少するとともに、新事業や新企画の構想などインフォーマティブな仕事に時間が割けるようになった。引き続きRPAのさらなる活用を目指し、RPAの解説や活用事例集の動画を作成するなど社員へ啓発活動を続けている。



営業社員の業務効率化や植木カットデザイナーとの一体感の醸成にITを活用

営業部では個人客からじかに依頼を受けるコールセンター業務のほか、顧客に庭木の剪定サービスを提供するホームセンター等の提携先との交渉や開拓を行っている。外勤が多い営業社員にはモバイル端末を支給し、基幹業務システムや企業情報にアクセスできるようにした。さらにコミュニケーションツールを用いるなど広くITを活用して業務の効率化に役立てている。

一方で同社は常々「我々のビジネスモデルの中核をなし、現場で汗を流す植木カットデザイナーの存在を忘れてはならない」と社員に意識づけており、社員持ち回りで定期的に現場を訪れてねぎらう機会も設け、交流の様子を文字と写真でつづり、クラウド上で全社員が共有できるようにしている。さらに、植木カットデザイナーには「植木屋道場」という研修制度を設けたり、業務委託料が評価に応じて上がる「三つ星制度」等を整備してロイヤリティー向上に努めている。



時短勤務や時間単位の有休取得など働きやすい環境を整備

同社では、パートを含めた社員の8割を女性が占める。営業部のコールセンターは、30名のパート社員全員が女性である。育児休業後の復職が近い社員などに個別面談を行い、出退社時刻を早める、時短勤務を認める、配置転換を行うなど、個別の要望に柔軟に対応している。現在は2名の女性社員が始業時刻を30分、終業時刻を1時間早める時短勤務を行っている。今後、復職予定の女性社員も時短勤務を検討している。

有給休暇については毎月の給与明細に残日数を記載し、計画的な取得を促すとともに、上司が把握して取得の声掛けを行っている。また年に40時間の範囲で1時間単位の有休が取得できる。これにより、育児中の社員が子どもの急な発熱時に病院に連れていったり、共働きの社員が保育園の送り迎えや平日の買い物に利用するなど、様々な形で働きやすさにつながっている。



改革の成果

- RPAにより残業時間が減少
- ITを活用して営業社員の業務効率化や植木カットデザイナーとの一体感を深める
- 社員の要望に応え、働きやすい環境を整備



Staff's Voice

課題に直面したときには、理念を踏まえて行動する

現場サポートセンターでは植木カットデザイナー等の業務受託者を支援しています。お客様クレーム処理などで難しい問題に直面した際には、「お客様満足を目指し誠実な接客を心掛けます」という当社の理念に立ち戻って対応を考えています。また、理念を踏まえて社員が働きやすい環境も整い、私自身が育児と仕事を両立するため時短勤務を続けるほか、1時間単位の有休制度を有効に活用しています。



現場サポートセンター
グループ長
古賀 佳子

* Robotic Process Automation (ロボティック・プロセス・オートメーション) の略称。ソフトウェアに組み込まれたロボットによる業務の自動化



本 社 東京都武蔵村山市伊奈平 2-77-1
 設 立 1951年
 代表者 代表取締役 山田 毅
 従業員数 60名 (2021年10月時点)

宣言

多摩地区で一番働きやすい企業を目指して、働き方改革に全社的に取り組みます。

取組内容

働き方の改善

- 定期的なグループ長による面談を実施し、時間外労働の多い社員については必要に応じて業務分担を見直します。
- 労働基準法等の関連法令を社員に周知し、働き方の改善について理解を深めます。

休み方の改善

- グループ長に対し部下の休暇取得状況を定期的に提供します。
- グループ長による声掛けや業務の平準化を行う等、休暇を取得しやすい環境を作ります。

社員の業務の偏りを改善し、誰もが働きやすい環境づくりを促進

背景・課題

「多摩地区で一番働きやすい企業」を目指し改善が進まない課題に着手

多摩冶金株式会社は金属加工のなかでも金属の形状は変わらず、加熱と冷却によって硬度を変化させる「熱処理」加工に特化した熱処理専門企業である。国内では同業約600社中6社のみが認証されている、航空宇宙産業における特殊工程の国際認証制度「Nadcap」を持ち、世界各国の航空会社の発注に応えるとともに、機械部品や電気電子関連部品など幅広い分野の金属熱処理を扱っている。



同社は有給休暇取得率の向上、時間外労働の削減に取り組んでいるが、特に仕事が集中する社員について改善傾向が見えないことが課題となっていた。

また2016年から新卒採用に力を入れ、若手社員が増えたことから実務とマネジメントを兼務する30代～40代のグループ長など中間管理職の負担が増していた。

こうした課題を改善し、「多摩地区で一番働きやすい企業」を実現するため「TOKYO働き方改革宣言企業」に参画した。

対応策

個人の業務を「見える化」し、できる限り分担主婦やシニア層を採用する

特定の社員に仕事が集中するのは、作業に必要な社内資格を持つなど「その人にしかできない仕事」があることに加え、ITスキルが高い、1人で仕事を抱え込みがちな傾向がある、などの様々な理由がある。そうした社員の業務の棚卸しを行い、必須業務とそれ以外の業務に細分化した。必須以外の業務は内容に応じて別の社員に振り分け、業務に関する専門用語等はリスト化して、誰が書類を見ても分かるようにした。加えて、短時間勤務社員制度を導入し、業務の一部を任せるために主婦の採用を行った。

また「マネジメントを補佐するシニア層」を増やすため、初めて外部からのシニア人材の採用を行い、生産技術や品質管理分野のマネジメント経験豊富なシニア人材2名を採用した。それぞれ顧問として中間管理職を補佐する役割を担っている。新たな人材の活用が、業務の偏りをなくし、会社全体の残業削減や有給休暇取得促進につながっている。



Leader's Eye



総務グループ長 平岡 恵美子

事業発展や技術継承を見すえ業務改善に取り組む

優秀な社員に業務が集中するのは、中小企業ではありがちな傾向だと思いますが、それでは会社の発展は望めません。若手社員が増えるなか、「その人にしかできない仕事」に集中し、またその専門性を継承してもらうために、業務の偏りを改善するのは急務の課題でした。業務改善にあたり取組がうまく進んだのは、初めから全社に広げるのではなく緊急性のある部署から始めたからです。働き方改革にはこうした“スモールスタート”がお勧めです。

具体的取組

業務改善に向けて仕事を見える化し、新たな人材を活用

属人化による業務の偏りを解消し、部署内の残業を削減

専門性の高い社員に業務が偏ることにより、彼らの残業時間が他の社員を大きく上回り、有給休暇も十分に取れていないことが課題だった。そこで当該社員の仕事の棚卸しを行い、業務をすべて書き出して見える化した上で細分化した。細分化した業務のうち、書類印刷やファイリングといった特定社員でなくてもできる業務は、他の社員に振り分けを行っている。振り分けにあたり、ファイリングなどに付随する専門用語等はリスト化して、また誰がやっても分かるようにマニュアル化するなど、社内の情報共有を進めている。

これにより、特定の社員の業務負担が軽くなり、本来の業務に集中できるようになった。残業時間が削減され、業務効率が上がったことでミスも減少している。



短時間勤務社員制度を新たに導入

同社は以前、再就職を希望する主婦を対象にした多摩地区のインターンシップ制度に参画しており、その時の経験から地域の主婦層にはSEやWebデザインなど、特定の専門分野に秀でた方が多いことを認識していた。そこで短時間勤務社員制度を導入してITツール、Webデザインなどのスキルを持つ主婦の採用を行った。

受け入れは、社員間業務に偏りが大きい管理部門から始め、事務やWebサイトの管理業務を移管した。短時間勤務の社員を雇用するのは初めてだったため、当初は周囲も不安視していたが、その優秀さが理解されるに従って評価が高まり、好意的に受け止められている。この結果から社内では、こうした短時間勤務社員の仕事と育児との両立を応援する意識も醸成されつつあり、今後、他部署へも短時間勤務社員の採用を少しずつ拡大していく予定である。



外部のシニア人材を活用して中間管理職を補佐

同社では事業の拡大とともに若手社員が増加するに連れ、実務とマネジメントを兼ねる中間管理職に負担が掛かっていた。中間管理職を補佐するシニア層も定年により減少していたことから、中間管理職からシニア層の採用を求める声が高まった。こうした背景から、同社では初めてシニア層の採用を行った。

まず、「東京しごとセンター多摩」を通じて、生産技術と品質管理のエキスパートを2名採用した。1名は技術グループ、1名は生産管理グループの顧問として、ライン組織の中間管理職の業務について、高い専門性が備わった視点から助言し、補佐している。中間管理職が見落としがちな問題点を指摘してもらったり、有益な提案を行ってもらったりすることで、中間管理職の成長にも役立っている。



改革の成果

- 仕事の棚卸し、見える化、振り分けで業務を平準化
- 短時間勤務社員の雇用により社内の業務負担を分散
- シニア人材の活用により中間管理職の負担が軽減



Staff's Voice

業務分担によりミスも減少。「見える化」をさらに進める

書類作成やファイリングといった業務を他の社員に移管したことにより、労働時間が減ったのはもちろん、メンタル面も安定して作業中のミスも減りました。何より自分の仕事を人に任せる抵抗感がなくなったことが大きいです。円滑な業務移管のコツは、専門用語や熱処理炉の呼び名などを統一し、誰が見ても分かるようにすることです。そのためにマニュアルを作成し、仕事の「見える化」をさらに進めています。



技術グループ 乙幡 健晴

TRIBECK
CX Consulting Partner

トライベック株式会社

https://www.tribeck.jp/

本社 東京都港区赤坂7-1-1 青山安田ビル3階
設立 2001年
代表者 代表取締役 後藤 洋
従業員数 139名 (2021年9月時点)

宣言

「トライベック・ニューノーマル」に基づき時間外労働の削減に本気で取り組みます。テレワーク施策で増えた自宅時間を大切に、ワークライフバランスを意識した「残業しないことがノーマル」という風土を作ります。

取組内容

- 働き方の改善**
- 案件時期を平準化、見極めをするよう努める
 - 時間外労働上限規制を社内周知し従業員が理解する
 - 管理職は部下の残業時間の実態を把握する
 - 人員不足の際は外部リソース活用を検討する
 - 深夜残業申請の適正な判断を意識する
 - 社内制度活用のため朝礼やメールで情報発信する

- 休み方の改善**
- 経営トップから有休取得奨励メッセージを発信する
 - 人事から管理職へ、部下の有休日数を見る化して情報提供し、残日数を把握する
 - 管理職は、取得率の低い部下に取得を働きかける
 - 採用活動で、自社の休み方についてPRする
 - 会社独自の特別休暇も積極的に利用するよう奨励する

「トライベック・ニューノーマル」を推進し、業務の平準化やコミュニケーションの活性化で生産性向上を目指す

背景・課題

テレワーク前提の働き方にシフト 時間外労働の削減に取り組む

トライベック株式会社は企業のデジタルマーケティング全般を支援するIT企業である。Webサイトのコンサルティング及びメディア広告を主力事業とするほか、最近では自社開発のマーケティングプラットフォームの販売にも力を入れている。

創業以来、社員が健康で働きやすい職場環境づくりに取り組んできたが、事業の拡大や子会社等との合併に伴う社員数の増加により個別の業務管理が難しくなっていた。特にハイスキルの人や仕事を頼みやすい人に業務が集中する傾向があり、業務の偏りと時間外労働の多さが課題となっていた。

そこで、同社が実践するテレワークを前提とする新しい働き方、「トライベック・ニューノーマル」を推進し、また問題となっている時間外労働の削減に真剣に取り組んでいくため、「TOKYO働き方改革宣言企業」に参画した。



対応策

テレワーク「6割以上」に本格移行 業務分担を見直し、コミュニケーションを維持・向上

1か月間の勤務の6割以上をテレワークにする働き方「トライベック・ニューノーマル」の推進にあたり、3～4名単位のユニット制をつくり、組織体制を整えた。少人数のため、ユニットリーダーは部下の業務状況を把握しやすくなり、業務負荷が高い社員の負担を見直すことで、業務の平準化に努めている。

休暇取得促進など働き方改革の取組内容は、トップメッセージをあらゆる機会が発信することで、社員への浸透を図っている。また、テレワークの増加により社内のコミュニケーション不足が懸念されたが、「朝礼」や「トライベック・デー」と称する全社会議をオンライン化するとともに、社員が雑談を楽しめるオープンチャットを開発するなどを行い、コミュニケーションの活性化を図っている。一連の取組により多くの社員がテレワークの継続を希望するなど改革が進んでいる。



具体的取組

テレワーク体制での業務管理やコミュニケーション活性化に尽力

ユニット制の導入により社員の業務の平準化を図る

「トライベック・ニューノーマル」とは、1か月間の勤務の6割以上をテレワークにする働き方である。通勤時間の削減などのメリットに加え、様々な改革を通して「残業しないことがノーマル」という企業風土づくりを目指している。実践にあたっては、部内に3～4名単位のユニットをつくり、リーダーが社員のマネジメントを行う体制を整えた。少人数のため部下一人ひとりの状況の把握が容易となり、改善を図りやすくなった。また、特定の社員に業務が偏らないよう、プロジェクトの編成をリーダー会議で検討し、業務量が多い場合はメンバーを補充するなどの工夫をしている。加えて、経験によらず社員が希望するプロジェクトに手を挙げることができる「チャレンジ制度」を設け、業務分散と若手の成長を図っている。なお、残業が35時間を超えると、人事ユニットが注意を促すアラートメールを送り、それ以上の残業を控えるよう意識させている。



トップメッセージの発信で有休取得を促進。特別休暇の活用も奨励

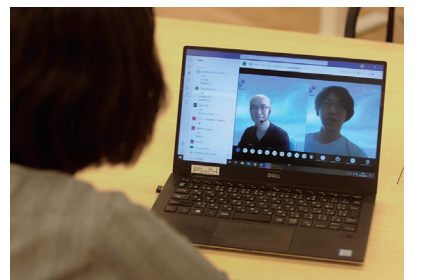
同社では全社員の情報共有とトップメッセージを発信する場として週1回の「朝礼」を重視し、テレワーク導入後もオンラインで実施している。働き方改革の取組内容は、このオンラインの朝礼や社内のイントラネットを利用して、社内に周知している。特に有給休暇の取りやすいゴールデンウィーク、お盆、シルバーウィークなどには、トップから有休取得の奨励を呼びかけている。また、人事ユニットでは有休取得状況を把握し上長と情報共有することで、上長からも取得促進を行っている。

このほかにプライベートで大切な日を休暇にできる「コト休暇」や誕生日休暇、ボランティア休暇など有休以外の特別休暇の活用も奨励している。こうした取組により社員の意識改革が進み、休暇取得やライフ・ワーク・バランスを意識した働き方に移行しつつある。



対面のコミュニケーションをオンラインでも実現

同社では朝礼をはじめ、「トライベック・デー」と称する定期的な全社会議、「Style Café」と呼ぶ休憩スペース、社員がカードを渡して感謝を伝えあう「ほめも」など、対面による社員コミュニケーションの機会が多い。テレワークの本格移行を機に、これらをすべてオンラインで行えるようにした。休憩スペースは社員が雑談を楽しむオープンチャット「Style Café Online」に、「ほめも」は電子掲示板に移行した。また、新たにインターネットによる社内ラジオ放送「Style Café Radio」をスタートした。トップや役職者はもとより、今後は社員も出演してそれぞれの仕事や人柄などを伝えていこうと考えている。一連の取組により毎年実施する労働環境アンケートでは、9割の社員がテレワークの継続を希望するなど、働き方改革推進への機運が高まっている。



改革の成果

- 少人数単位の業務管理により業務の平準化が進む
- トップから休暇取得を呼び掛け、社員の意識改革が進む
- 多様なコミュニケーション手段の確保により改革が加速



Leader's Eye



人事ユニットリーダー
福原 彩

テレワークのデメリットを予測して対策を図る

テレワークが主流になると社員同士のコミュニケーション不足が懸念されるため、当社ではこれまで対面で行っていた朝礼や研修会などをすべてオンライン化しました。特に重視したのは双方向のコミュニケーションです。オープンチャットなど複数の社員が雑談や意見を交わす場を設けることで、社員の有益なアイデアを吸い上げ、これはというものはリーダーが会議で検討するなど、よりオープンで働きやすい風土づくりにつながっています。

Staff's Voice

朝夕の時間帯を有効に活用。社員同士の交流も深まる

テレワークで通勤がなくなり、朝夕の時間帯を有効に使えるようになりました。テレワークのための備品など環境整備は会社がサポートしてくれるので、入社時と比べて不便を感じることもありません。心配していたのは社員間の交流が少なくなりそうなことでしたが、ミーティングや親睦会などの頻度はこれまで通りで、オンラインになっても感覚的には対面で行う時と変わりません。逆にお子さんやペットが映り込むなど、社員のプライベートが垣間見えて以前より親しみが増えています。



広報ブランド室リーダー
今西 あかり

旭商事株式会社
ASAHI CORPORATION <https://www.asahi-1921.co.jp/>

本社 東京都文京区向丘1-7-11
設立 1952年(創業:1921年)
代表者 代表取締役 谷口 成仁
従業員数 44名(2021年10月時点)

宣言

全従業員にとって生活の基盤となる職場において、心身ともに健康で、生き生きと働ける環境づくりと働き方改革に全社で取り組みます。

取組内容

働き方の改善

- 管理職は定期的な面談で担当業務や業務スケジュールを確認し必要に応じて業務分担の見直しを行います。
- 改正後の労働基準法関連法令を社員に周知。働き方の改善について理解を深めます。
- 効率的な働き方推進の為、テレワークを活用。指定範囲の居住者に対する住居手当を導入、運用します。

休み方の改善

- 有給休暇の計画と予実管理を行い、管理職は取得状況を確認します。
- 取得率が低い店舗部門はシフトを組む段階で有給休暇を設定して取得を促進します。
- 運用している社内報で本取組と有給休暇の活用方法などを掲載して定着を図ります。

ガソリンスタンド部門従業員の残業・有給休暇取得が課題 SS現場の改革を中心に全社で働き方改革に取り組む

背景・課題

エネルギー供給を軸に事業展開 課題を改善し、「次の100年」につながる働き方を

旭商事株式会社は創業から100年を数える老舗企業である。都内に2店舗のガソリンスタンドを運営するサービスステーション(SS)事業をはじめ、自動車及び航空燃料油の販売、不動産事業、ETCカードを扱う組合運営等を中心に、ほかにも様々な事業を展開している。

なかでも最大の売上高を占める燃料油販売事業は、近年のカーボンニュートラルや自動車性能の発達により燃料油中心の収益構造が変化を迫られていることから、同社では洗車や格安レンタカー、VIP会員制度といった付加価値づくりに力を入れている。顧客満足をもたらす付加価値の高いサービスを提供するには、SS現場のメンバーの仕事の質を高めることが重要だが、その実現にあたり有給休暇取得率の低さや残業時間の多さに起因するメンバーのライフ・ワーク・バランスが課題となっていた。そこで同社では100周年を迎えることを契機に、SS現場を改革して若手人材の確保を図り、全社的に社員が長く働き続けられる会社をつくらうと「TOKYO働き方改革宣言企業」に参画した。



対応策

働き方改革プロジェクトチームを設置 有休取得率の向上や残業削減に着手

働き方改革に全社で取り組むため、管理部門に働き方改革プロジェクトチームを設置し、社内報などで取組を周知している。全部門において部門マネージャーが毎月部内メンバーと面談を行い、計画的な有給休暇取得を徹底している。さらに管理職が一人ひとりの担当業務やスケジュールを見直すことで業務の平準化を図っている。

一方、課題を整理するなかでSS現場の有休取得率の低さと残業時間の多さが問題となった。そこで、SS現場ではシフトを組む段階から有給休暇の予定日を組み入れるようにした結果、従業員の意識が「有給休暇は取得するのが当たり前」という状態に変化していった。

このほか、人事評価に全社共通及び部内ごとの評価基準を加える、従業員の成果や貢献を称え「社長賞」として表彰する、従業員同士が感謝の言葉を伝える「サンクスツリー」を設置するなどして、モチベーションアップにも注力している。



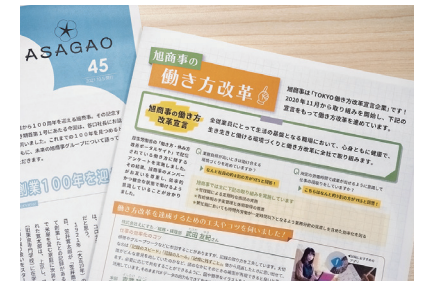
具体的取組

有休取得率や残業時間を徹底管理。企業文化を象徴する制度を規定化

全部門で計画的な有休取得や業務の平準化を推進。社内報でも取組を周知

管理部門に働き方改革プロジェクトチームを設置し、会社全体で働き方改革を推進している。部門マネージャーはメンバーと毎月面談を行い、有給休暇の残日数を確認し取得を促進するとともに、一人ひとりの担当業務やスケジュールを把握し、業務量や内容を見直すことで平準化を図っている。またSS現場以外の事業部門と管理部門などデスクワーク中心の部署では、クラウドサーバーの導入などによりテレワークの活用を進め、通勤時間の負荷軽減を図り、コロナ禍でも安心して働きやすい環境を整えた。

さらに管理部が月2回発行する社内報でも、働き方改革の取組や身近な従業員が有給休暇の活用法について紹介する記事を掲載し、従業員の意識改革を図っている。こうした一連の活動により有休取得率向上に結びつけている。



SS現場でまずは管理者・ベテラン社員の意識改革に着手

同社の有休取得の状況は、SS現場以外では取得率74.7%(2020年10月~2021年9月)と高く、以前より行っていた取組の成果がでており、従業員から「家族と過ごしたり、趣味に使える時間が増えた」との声もある。一方、SS現場での有休取得率は低く、その理由として、ベテラン社員が有給休暇はケガや病気の時に使うものという認識で、有休を取りやすい雰囲気社内になかったことが挙げられる。この意識改革が優先課題と考え、マネージャー会議などで有休取得の大切さを啓発した。併せてシフトを組む段階から取得予定日を組み入れるようにした。これにより、従業員の「有休は取らないもの」という従来の意識が「有休は取得するのが当たり前」と変化し、全員が積極的に取得するようになった。



表彰制度や「サンクスツリー」などで、従業員のモチベーション向上を図る

働き方改革宣言を具体的に実現できるかどうかは、取組に対する従業員のモチベーションアップやそれがもたらす会社への信頼と愛着が鍵を握ると考えている。そこで管理部門では、新たに人事評価制度を作成し、全社共通及び部門ごとの評価基準項目をまとめた。その上で、社長賞をはじめとする表彰制度の見直しを図り、目標に対してどのように行動し、成果につなげていくかを明確にした。また、2021年10月から従来の「就業規則」「慶弔金規定」に加え、社内規定に「福利厚生基準」を新設し、従業員同士が「感謝の言葉」を貼って感謝を伝え合う「サンクスツリー」を設置し、50枚宛先として指名された従業員にはギフトカードを贈呈するなど新たな取組を始めた。その他、心身ともに健康で、生き生きと働ける環境づくりのため、新たに「家賃補助制度・非喫煙継続手当」を導入するなど、様々な視点から従業員のモチベーション向上に取り組んでいる。



改革の成果

- 全部門で計画的な有休取得や業務の平準化に取り組む
- SS現場での意識改革を促進
- 独自制度で従業員のモチベーションを向上



Leader's Eye



働き方改革プロジェクトリーダー 吉田 聡

会社が本気で取り組む姿勢を示せば、従業員の意識は変わる

当社は100年の歴史を持つ一方で、様々な新事業に挑戦してきたベンチャー気質の強い会社です。以前より事務職部門は、有休取得推進の取組が順調に進んでいましたが、SS現場は業界的にも「昭和の働き方」が染みついており、推進できるか懸念していました。会社が新たな挑戦として、「働き方を改革する」という決意を強く示すことが重要です。現場を管理するマネージャーの意識も、会社の「本気度」を理解するにつれ変わりました。

Staff's Voice

スタッフのパフォーマンスが向上。会社も従業員も笑顔に

店長の立場から見た改革の成果は、店舗スタッフが仕事にフルパフォーマンスで臨むようになったことです。例えば洗車なら1台に費やす時間が短くなり、しかも仕上がりの質が向上しました。身体も心もしっかり休めることで集中力がアップしたのです。SS勤務が長い私は、長時間労働などに関して「SSとはそういうもの」としか思っていなかったのですが、成果を目の当たりにして意識が変わりました。会社も従業員も笑顔になる取組です。



本郷SS店長代理 村上 竜次

株式会社ネビュラエンタープライズ

NEVULA
https://nevula-prise.co.jp/

本社 東京都江東区亀戸7-43-5 小林ビル
設立 2002年
代表者 代表取締役 緑川 憲仁
従業員数 40名(2021年10月時点)

宣言

柔軟な就業形態の整備と、スムーズに働ける設備・環境の構築による生産性向上の実現を通して、従業員満足度の高い職場を目指します。

取組内容

働き方の改善

- テレワーク制度導入と、在宅勤務制度改定によって、多様な働き方を推進し、業務の効率化を目指します。
- 終業の1時間前にチームでその日の業務を振り返り、「あと少し」の残業が無いように、適切に業務を振り分ける習慣を定着させます。
- 勤務間インターバル制度を導入します。

休み方の改善

- 先輩社員が積極的に休暇を取り、社内に休みやすい雰囲気を作ります。また、就業規則を改定し、前日申請でも年次有給休暇を取得できるようにします。
- 柔軟に取得できる夏季休暇制度、記念日等有給休暇制度、リフレッシュ等休暇制度を導入します。
- 年次有給休暇の残日数を毎月従業員に伝えます。

柔軟なタスク管理で業務を平準化 独自の「フレームワーク」を策定し、社員の自発性と士気の向上を目指す

背景・課題

新サービス始動を機に ドラスティックな働き方改革に着手

株式会社ネビュラエンタープライズは演劇、ミュージカル、コンサート、展覧会といったイベントのチラシを集約してパンフレットなどに折り込む、「チラシ折り込み代行サービス」を行っている。長時間労働が原因で職場内で体調を崩す社員が出たことをきっかけに、10年以上前から働き方改革に取り組んできたが、チラシという現物を扱う関係上、作業場での労働集約型業務が必須になることも多く、ドラスティックな改善に着手できずにいた。



ところが、コロナ禍による各種興行の自粛が同社の業績に影響を及ぼすようになり、収益構造の転換を余儀なくされた。そこで、新たに観客に無料でチラシを送付するサービス「おちらしさん」や自社の会議室を稽古場に改装して貸し出すサービスを立ち上げた。新サービスの始動に伴い、組織体制を改変し、これを機に会社全体の働き方についての意識を変えるため思い切った改革を行おうと「TOKYO働き方改革宣言企業」に参画することにした。

対応策

業務の平準化を推進し 有休取得への抵抗感を払拭

同社は社員によって偏りのある業務量を平準化し、残業時間の削減に向けて取り組んでいる。自宅でもデータ共有が可能な環境を整え、テレワーク制度を新設した。

一方、休み方の改善に関しては、総務部から有給休暇取得を働きかけているほか、前日申請でも有給休暇を取得できるようにするなど、有休を取得しやすくなるように就業規則の改定を行った。特に管理職が休む姿を見せることで社員の有休取得に対する抵抗感を払拭し、積極的に休暇を取得する風土の醸成に取り組んでいる。さらに、リフレッシュ休暇や記念日休暇といった新たな休暇制度を導入し、休む機会自体を全体的に増やしている。

また、サービスごとに目指すべきゴールや、そこに到達するための戦略、具体的な取組を明文化した「フレームワーク」を策定した。これを業務遂行上の判断基準とすることにより、現場レベルで判断するスピードがアップし、社内の士気向上にもつながっている。



具体的取組

柔軟なタスク管理と休みやすい環境の整備を実施

進捗を踏まえ、終業1時間前にタスクを再割り振り

従来、1日の平均残業時間は2.5時間ほどだが、定時で帰る人もいれば22時まで残業をしている人もいたなど、業務の偏りが大きかった。そこで終業1時間前にチームごとに当日のタスクの進捗状況を確認し、その状況に応じてタスクの再割り振りを行うことにした。進捗の遅れているタスクにあたる人員を増やすことで業務が平準化され、業務配分の不均衡から生じる残業を抑止できるようになった。

また、新たにテレワーク制度を新設し、同時にファイル共有やチャットなどが可能なコミュニケーションツールを導入した。これにより、情報共有やタスクの可視化を実現したことで、社内における情報共有の方法や仕事の進め方の見直しなど、業務の効率化への意識が高まっている。



社員に休みを意識づけ、休みを取りやすい風土を醸成

有給休暇の取得は以前から推奨しており、時間単位付与制度も導入済みだが、取得率の全体平均は50%ほどにとどまっていた。100%取得する人もいれば、まったく取得しない人もいたなど、個人差が大きかった。そこで全員に積極的に取得してもらうよう、毎月総務部から有休の残日数を通知することにし、併せて有休取得の申請は前日でも構わない旨を就業規則に明記した。加えて、上司が休まないことで部下たちが休暇取得を遠慮してしまわないよう、管理職には積極的に休むよう促している。

また、従来8～9月が取得可能期間だった夏季休暇制度を改定して11月まで取得できるようにし、さらに5年ごとに取得できるリフレッシュ休暇や社員や家族などの記念日に取得できる記念日休暇を導入した。休むきっかけを増やすことで、休みが取りやすい風土が醸成されつつある。



意思決定の指針となる「フレームワーク」を明文化

働き方改革に併せて、新たにサービスごとに「フレームワーク」を策定した。これは各サービスの目指すゴール、そこへ至る戦略、戦略に基づく具体的な取組を明文化したもので、業務遂行にあたって何らかの判断が必要となる場合に指針を与えてくれるものである。例えば、折り込み代行サービスでは「劇場で、オーディエンスと公演団体との新たな出会いを生むサービス」といったことがゴールとして掲げられ、そこからゴールを達成するための戦略と取組が規定されている。

「フレームワーク」を業務遂行上の判断基準とすることで、逐一上司に確認せずとも社員たちが各自で判断できる業務範囲が広がり、様々なフェーズで決断スピードが速まった。また、業務改善やサービス向上につながる提案が社員たちから自発的に上がるようになり、社内の士気が高まってきている。

フレームワークとは：チームが、マネージャーの指示なしに自分たちで動くための指針。

サービス	ゴール	更新日
(一例) 折り込み代行	劇場で、オーディエンスと公演団体との新たな出会いを生むサービス。	2021/8/24
戦略	アプローチ	目標
「チラシ束」を安定供給できる環境を作り、チラシ文化を繋いでいく。	顧客リストを活用し、担当者ごとに異なる挨拶ややりとりを心がける。	作成部数：○万部 申し込み件数：○件

改革の成果

- 業務が平準化され、残業の抑止に
- 休みやすい環境が整い、休暇取得の意識が向上
- 意思決定の指針が明確になり、社員の決断力がアップ



Leader's Eye



統括本部長
中村 友一

制度の定着には社員への丁寧な説明が大切

社員の健康やプライベートの充実を大切にすることは企業としての義務と考えています。社員が効率化に取り組むきっかけになり、企業の業績にとっても良い影響をもたらします。何かを変えようとするればあつれきが生じることもあるでしょう。一方的に押し付けるだけでは制度ができて運用されなくなってしまいます。過去にそういったケースもあったので、今回は特に社員への説明を丁寧に行いました。制度を根付かせるための努力は今後も継続していきたいと思っています。

Staff's Voice

社内の情報共有が進み、仕事のしやすさを実感

働き方改革に取り組むようになってから、自分も先輩たちに「休んでいいんだ」と思ってもらえるよう、これまで以上に積極的に有休を取得するようになりました。演劇やコンサートを見に行くときや「ちょっと熱っぽい」と感じたときなどに積極的に取得しています。個人的に一番変わったと思うのは仕事のしやすさです。情報共有が進んで会社全体の動きが見えるようになり、「フレームワーク」ができたことによって向かうべき方向性もチーム内で共有できるようになりました。



総務部
斉木 香苗

働き方改革でつまづく理由と成功への処方箋



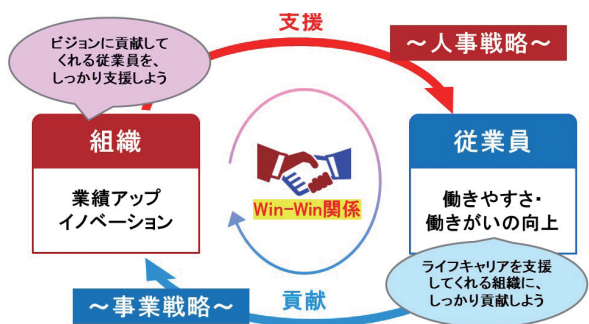
株式会社ワーキンエージェント 上級コンサルタント 藤原 輝氏

「働き方改革にメリットを感じない」のはなぜ？

働き方改革関連法が施行され、多くの企業で人事・総務担当者が旗振り役となり、長時間労働の是正や休暇取得率の向上、公平な処遇の改善に取り組んでいます。しかし、こうした構図は取組がまだ「経営戦略としての働き方改革」に至っていない現状を示しているとも言えます。私たちは今、コロナ禍において従業員の「働きやすさの向上」に対処するだけでは、経営が成り立たないかもしれない危機に直面しています。もちろん、「働きやすさ」を支える制度づくりは、従業員が安心して仕事を行う上で欠かさない要素です。人は心をもつ経営資源であることに目を向けなくてはなりません。こうした認識から、私は組織側の従業員に対する「働きやすさ」の支援と、従業員が組織に貢献することに「働きがい」を感じながら、生産活動に寄与する好循環サイクルを成立させる必要があると考えています(図表1参照)。

“働き方改革にメリットを感じない”というケースは、取組が「働きやすさ」の段階で終了し、「働きがい」の向上までステップアップできなかった結果だと考えられます。そのため、まず経営者は働き方改革が経営戦略であることを認識し、従来の人事機能に事業戦略も加えた推進体制を構築すべきです。好循環を生み出すために管理部門と職場の管理者、事業責任者が一体となった取組が求められます。

〈図表1〉支援と貢献の好循環



トレンド施策を導入しても現場で機能しない理由

働き方改革そのものが目的化され、ブームやファッションと化し、一部では目的が明確化されないまま、フリーアドレスやテレワークの導入が行われています。残念ながら現在の改革は、多くの場合、従業員が主体になっていません。つまり、企業による「働き方改革」になっているため、企業の業績向上や従業員の満足度アップにはつながりにくいのが実情です。

では、具体的にどのように新たな施策(戦略)を組み立て推進すればよいのでしょうか？まず、自社の内的要因「働きやすさ」と「働きがい」を縦軸、外的要因「脅威に対する守りの戦略」と「機会に対する攻めの戦略」を横軸とする働き方改革の「クロスSWOT表」を用いて、

4つの象限ごとに自社の課題を整理し、施策の方向性を定めることも有効です(図表2参照)。そして施策を実行する上でのポイントは、“意図を明確に示す”ことです。例えば、18時にパソコンを強制終了する取組は、残業抑制と捉えられがちですが、一日の仕事の段取りを見直すこと、業務連携を推し進めるためという目的で実施した場合は、従業員の取り組み方や成果も変わってきます。人手不足への対応においても「量」の問題なのか、「スキル」=特定技能や「タイミング」=特定の期間(繁忙期)、日・時間(夜勤など)の課題により、多能工化の目的は異なります。

全体最適の視点を持つことも重要です。製造ラインの設備を一新し、生産力を高めたという成果は、ライン従事者の仕事が効率化されたというだけで、受注や納品の能力が低いままであれば、売上高はあまり変わりません。限られた人員を最大限に生かすためには、より柔軟な組織体制づくりもポイントになります。

〈図表2〉働き方改革のクロスSWOT表

		外的要因(VUCA時代)※	
		【脅威(Threat)】 守りの戦略	【機会(Opportunity)】 攻めの戦略
内的要因(働く人の変化)	【強み(Strength)】 働きがいの向上	生産性向上 人材が集まる魅力のある職場づくり・仕事の効率化	人材活躍 変化をチャンスと捉え人材開発に取り組む
	【弱み(Weakness)】 働きやすさ改善	WLB 労働弱者・マイノリティを見捨てない環境	新たな働き方 新たな変化に適応した柔軟性のある働き方

課題克服の処方箋

長時間労働の要因は業務量の多さだけでなく、当事者の仕事スタイル、能力レベル、関連部署との連携や全体のプロセス、そして取引先に起因した問題なども考えられます。調査の段階で、仕事の進め方、マネジメントに関すること、人材育成の状況なども加えて分析する必要があります。しかし、一般的な従業員満足度調査では「長時間労働者の割合が高い」など表面の課題が見えやすいため、対症的な施策に陥りやすくなりがちです。そのため、「なぜそのような状況が生まれているか」の根本要因を探り、治療する視点を持つことが重要です。

改革の初期は従業員の意識改革が不十分であるため、傍観者が多くなりがちで、施策が思うように進まない、浸透しないといった課題もあるでしょう。早期に成果を実感できる“やめることを決める会議”などから取り組み、小さな成功体験を積み重ね、改革の賛同者を増やしていき、全社的な活動に発展させるようにします。

働き方改革は、現状維持の壁を乗り越えていくことで初めて実現できます。既存の働き方の延長線ではない新しい働き方が求められていることを認識し、取り組んでいきましょう。

※VUCAとは、Volatility(変動性)、Uncertainty(不確実性)、Complexity(複雑性)、Ambiguity(曖昧性)の頭文字を取った造語。あらゆるものを取り巻く環境が目まぐるしく変化し、先行きが不透明で将来の予測ができない状況を指します。

若者の価値観を知り、選ばれる企業となる



株式会社ツナググループ・ホールディングス ツナグ働き方研究所 所長 平賀 充記氏

Z世代に必要な「心理的安全性」

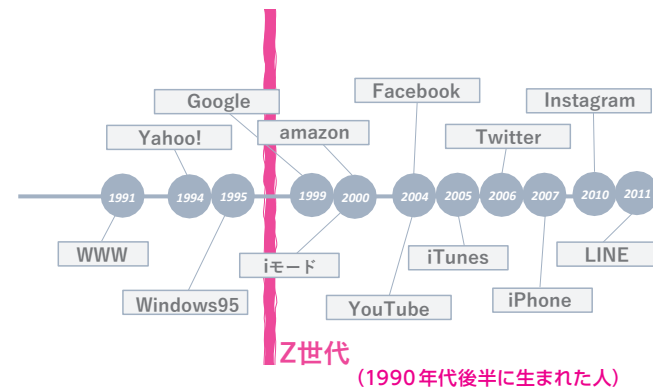
超合理主義、本音が見えない、失敗を怖がる…。どれもイマドキの若者を形容する言葉です。拙著『なぜ最近の若者は突然辞めるのか』に記した若者を理解するためのキーワードをもとに、「最近の若年層が求めている働き方」と「若年層から選ばれる企業となるために必要なこと」について解説します。

Z世代はデジタルネイティブともいわれます。彼らが育ってきた環境では、身近にスマートフォンがあり、当たり前のようにSNSが存在していました。結果として、彼らは常時接続のオンライン空間に生活の大きな比重を置いて生きています。

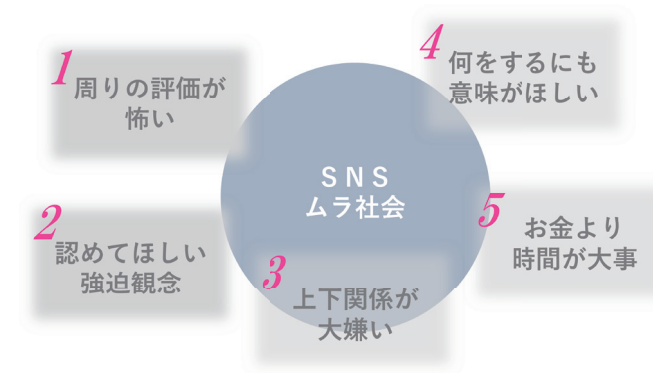
SNS社会には、組織という“閉じられた垣根”や、役職という“タテの関係性”はありません。個と個がフラットにつながったボーダレスな「ヨコ社会」です。職場や会社という枠組みは大きな意味を持ちませんし、肩書をひけらかしながら理不尽にマウンティングしてくる上司には、強烈なアレルギー反応を示します。

また、SNSの代名詞ともいえる「いいね!」に慣れ親しんだ若者は、承認欲求に敏感です。一方で、相互監視のプラットフォームであることから「ここに住むなら決まりを守ってね」という同調圧力が高まり、

●デジタルネイティブ世代



●一方イマドキの若者を理解する5つのキーワード



「ムラ社会」を形成しています。最近の若者は失敗を怖がる。これは、常に周囲の目を気にする意識が、彼らの行動を保守的にしてしまっているからなのです。

こうしたZ世代に対して鍵を握るキーワードが「心理的安全性」です。他人の反応におびえたり、羞恥心を感じたりすることなく、自然体の自分をさらけ出すことのできる環境を指す心理学用語として提唱され、グーグルが「心理的安全性は成功するチームの構築に最も重要なものである」と発表したことで、注目を集めるようになりました。

「何を言っても否定せずに受け止めてもらえるんだ」「自分はここにいていいんだ」—Z世代の若者がこうした「居場所」を感じられる職場をつくる。これは極めて重要なアプローチです。

内定先に「いいね!」がほしい若者たち

Z世代は“ヨコにつながる仲間コミュニティ”のなかで、“目立ちすぎるのは困るけど認められたい”と葛藤します。働く企業の選び方にも、こうした彼らの価値観が大きく影響します。端的にいうと、SNSを通じて知り合ったたくさんの仲間や友達から、自分が入社する会社について「いいね!」がほしいのです。

学生が選ぶ人気企業ランキングにおいて、相変わらず大企業が上位にズバリと並んでいます。コロナ禍で将来の不透明感が漂うなかでは、企業規模を重視する若者はもはや少数派になってきています。それなのに結果としてランキングの顔ぶれが変わらないのは、その企業を選んだ「意味の語りやすさ」「周囲への説明のしやすさ」が反映されているからです。

つまり、自分の友達が認めてくれないような就職先を選ぶというのは、彼らが承認欲求を満たすうえでは、相当勇気のいる選択だからです。友達に支持してもらうために長々と語らなければならないことも、すぐ説明コストがかかる。合理的な若者からすると、それこそ「コスパが悪いじゃん」ということになってしまいます。そういった観点からも、企業の知名度はテッパン(手堅いこと)なのです。

入社する「意味」「ビジョン」を語る

逆にいうと、「なぜこの会社に決めたのか」を一言で語ることができて、友達から「なるほど、そういう理由で選んだのなら分かる! いいじゃん!」などと言わしめることができれば、企業規模や知名度は一気にどうでもよくなります。そもそも、由緒ある大企業は体質も古く、自分たちが嫌う理不尽なタテ組織体であることを彼らは薄く感じてしまいます。「意味」さえ語れば、小規模でも自由度の高い企業であれば積極的な選択肢となりえます。

その「意味」の源泉は、社会課題解決に貢献できる事業であるか、経営理念に共感できるか、というビジョナリーに尽きます。知名度の低い中小企業においては、ビジョンを熱く語ることで「意味」を提供できるかどうか。この採用コミュニケーション戦略が明暗を大きく左右するはず。本人の納得はもちろん、友達にも説明がつく「意味」の提供ができれば、優秀な学生を大企業からリプレイスできるジャイアントキリングに、大いに期待がもてます。

東京住宅サービス株式会社

https://www.toujuu.co.jp/

本社 東京都武蔵野市桜堤1-1-22
 設立 1964年
 代表者 代表取締役 内藤 宏
 従業員数 65名 (2021年10月時点)

宣言

従業員のライフワークバランス推進を目指して、働き方改革に全力をもって取り組む

取組内容

働き方の改善

- 定期的な管理職による面談を実施し、時間外労働の多い部署については必要に応じて業務分担を見直す。
- 改正された労働基準法等の関連法令を社員に周知し、働き方の改善について理解を深める。
- 多様な働き方を推進するため、テレワーク制度を導入し、運用する。

休み方の改善

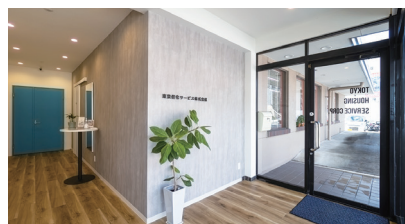
- 管理職に対し部下の休暇取得状況を定期的に提供する。
- 管理職による声掛け等、休暇を取得しやすい雰囲気を作る。
- 年次有給休暇の時間単位での取得が可能となる制度を整備し、運用する。

ITツールの効果的な導入で業務を改善し、有休取得を促進

背景・課題

優秀な人材獲得のため、魅力的な労働環境をつくりたい

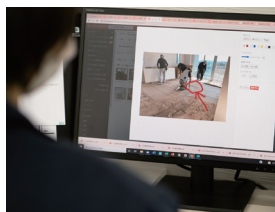
東京住宅サービス株式会社は、集合住宅の大規模修繕工事をはじめ、内外装および各種住宅設備の修繕、空き家のリフォームなどを手掛けている。顧客は官公庁が中心だが、近年は民間の仕事も積極的に受注している。人材の採用にも力を入れており、「優秀な人材の獲得には魅力を感じてもらえる労働環境の整備が必要」と考え、5年ほど前から働き方改革に取り組み始めた。社員のライフ・ワーク・バランスを推進し、一人ひとりが自分事として受け止め、働き方改善に取り組む意識を会社全体に根付かせていきたいとの思いから「TOKYO働き方改革宣言企業」に参画した。



具体的取組

ITを活用した情報共有で業務効率を向上

テレワーク制度導入の環境整備として、社員に1人1台のスマホとタブレット端末を支給した。現場作業を行う社員は現場の様子を写真や動画で素早く伝えることができ、管理職は確認のためにいくつもの現場を回る必要がなくなった。



また、社員の発案により、工事の人員・材料・スケジュールを管理するプロジェクト管理ツールを導入した。協力会社との情報共有にも活用することで、仕様や納期などの問い合わせが減り、情報の伝達ミスもなくなり、業務効率が上がった。これらの取組により、残業は月平均20.6時間(2020年)から12.1時間(2021年)に減少している。

有休取得日の見える化で取得促進を図る

有給休暇の取得促進はクラウド型勤怠管理ツールを活用している。有休の残日数がリアルタイムで分かり、取得率が低い社員に対してはアラートメールを送っている。同社ではメールを送るだけでなく、管理職が休むように促したり、総務から直接連絡したりして有休取得を働きかけている。

また、2021年から計画的付与制度を導入した。年間の休暇を事前に決めることで、有休を取得することが当たり前という風土を醸成している。現在は時間単位付与制度の導入を検討中で、今後も引き続き有休を取得しやすい環境の整備に取り組んでいく。



Leader's Eye

社員の声を聞き、自主性を引き出すことが大切



専務取締役
石引 賢一

ITの活用を積極的に進め業務の効率化を図っています。取組をより効果的に進めるために、現場の社員の声を丁寧に聞き、解決方法を一緒に考えて、自主性を引き出しています。「効率的に仕事をすれば良いことがある」と社員に実感してもらえたことが、働き方改革の定着につながっています。

Staff's Voice

自由に提案できる社風がモチベーションアップに



板橋営業所 空間デザイナー
石原 美南

プロジェクト管理ツールの導入は私が本部に提案したのですが、自由に提案できる社風も業務効率化に取り組むモチベーションになっています。また、働き方改革によりプライベートに費やす時間が増えたことで、キャリアアップのために勉強を始める社員や「家族で食事ができるようになった」と喜ぶ社員が増えています。

株式会社太平社

https://ssl.taiheisha.co.jp/

本社 東京都墨田区両国2-4-8
 設立 1946年
 代表者 代表取締役 品川 高穂
 従業員数 75名 (2021年9月時点)

宣言

従業員のライフワークバランスの推進を目指して、働き方改革に全社的に取り組みます。「協力が効率につながる」をキャッチフレーズとして社員間の業務平準化を推し進めます。

取組内容

働き方の改善

- 定期的な管理職による面談を実施し、必要に応じて業務分担の見直しを検討します。
- 改正された労働基準法等の関連法令を社員に周知し、働き方の改善について理解を深めます。
- 多様な働き方を推進するために、在宅ワークを導入し運用します。

休み方の改善

- 管理職に対し部下の年次有給休暇取得状況を定期的に提供します。
- 管理職による声かけなど、休暇を取得しやすい雰囲気を作ります。

社員の相互協力やITツールの導入で業務を改善

背景・課題

業務の標準化などの働き方改革を全社的に推進したい

株式会社太平社は広報ツールの企画提案から制作、納品までをワンストップで提供している。紙の印刷物に限らず、Web、映像の制作も行っており、システム開発を手掛けることもある。同社は管理本部をはじめ、営業、制作、出版、印刷、製本など9つの部署で組織されているが、特に制作部門では締切りに追われ、残業が多くなりがちだった。従来から働き方改革に取り組んでおり、残業状況の周知やノー残業デーの実施などを行ってきた。業務の平準化などその他の取組についても全社的に推進していきたいと考え、「TOKYO働き方改革宣言企業」に参画することにした。



具体的取組

有休取得促進や業務の情報共有にITツールを導入

勤怠管理システムを導入し、残業と有給休暇取得の状況をリアルタイムで把握できるようにした。これを使って残業が2時間を超えそうになるとアラート通知するように設定し、さらに残業が多い社員や有休取得が進んでいない社員に対しては管理職から声掛けをするようにした。



また、営業・制作・出版の3部署に多様な働き方を推進するために在宅勤務を取り入れた。Web会議ツールやプロジェクト管理ツールなど各種ツールの導入により、部署間の情報共有を進めることで、伝達ミスによるトラブルが解消され、業務の効率化に役立っている。

互いに協力し合うことで業務を平準化

特に課題になっていたのはWeb制作・DTP・デザイン制作・システム開発を担う制作部内の業務の偏りである。各業務の専門性が高く属人化しがちで、担当業務によって残業時間や有休取得日数に差が生じていた。部内では「何かできることはありませんか?」といった声掛けを推進した。デザイン制作とDTP担当の間では共通の図表作成の作業など、担当が異なってもできることは協力して行うようにしている。

今後、より平準化を推し進めるには社員のスキルアップや多能化も必要となってくる。そのため、外部講習受講や資格取得の支援といった成長のためのサポートも充実させていく考えである。



Leader's Eye

社員の意識の変化が働き方改革を動かす



管理本部
部長

働き方改革にはシステム化も必要ですが、そこに投資できる資金は限られています。一方で社員の意識を変えるだけで改善することもあります。社内コミュニケーションが活発になり業務の平準化が進んだのは、「TOKYO働き方改革宣言企業」への参画によって社員が働き方に意識を向けてくれるようになったことが大きいと感じています。

Staff's Voice

勤怠管理システムで管理部門の業務負荷が軽減

最近では会社全体で有休を積極的に取得する雰囲気が出てきており、私も子どもの学校行事に参加するためによく取得しています。仕事では労務管理などに携わっており、勤怠管理システムの導入で各種手続きが簡略化され、社員からの問合せの数も減りました。現在は時短勤務中なのですが、軽減された時間を他の業務に充てて働けるようになりました。



管理本部
職員

インターリンク株式会社

INTERLINK <https://www.interlink.ne.jp/>

本社 東京都千代田区九段北1-4-1 日本地所ブルックスビル9F
 設立 1995年
 代表者 代表取締役 武本 淳
 従業員数 120名 (2021年10月時点)

宣言 働き方改革を推進することで、従業員のワーク・ライフ・バランスを実現し、働く人の幸せ創造カンパニーとして働きがいのある企業であり続けます。

取組内容

- 働き方の改善**
 - 衛生管理委員会にて週次での稼働状況確認を行い、業務効率、業務負担など1on1を通じて意見を交わし管理、改善を行う。
 - ノウハウやナレッジの共有を行うことで業務の偏りや引き継ぎによる工数削減を実現する。
 - また、短時間勤務制度を導入することで時間外労働時間の削減を行う。
- 休み方の改善**
 - 家族の記念日、リフレッシュ休暇など有休奨励日を生かし、さらに時間単位での年次有給休暇制度を導入することで年5日を超える年次有給休暇の取得を徹底する。
 - また、全員が取得できるよう上司がサポートを行う。

箱豊製函株式会社

HAKOTOYO <https://www.hakotoyo-seikan.com/>

本社 東京都千代田区神田神保町1-31-1
 設立 1956年
 代表者 代表取締役 寺村 満夫
 従業員数 150名 (2021年9月時点)

宣言 業務効率化や生産性向上を図り、長時間労働の削減と年次有給休暇の取得促進に向けた働き方・休み方の改善に全社員で取り組みます。

取組内容

- 働き方の改善**
 - 残業時間の月間・年間数値目標を設定します。
 - 業務の効率化を推進します。
 - 多様な働き方を推進するためテレワーク制度を導入し運用します。
- 休み方の改善**
 - 年次有給休暇の計画的付与制度を導入します。
 - 所属長に年次有給休暇取得状況を定期的に提供します。

情報共有や休暇取得を促進し、「働く人の幸せ創造カンパニー」を目指す

背景・課題

テレワークやライフステージの変化による新たな課題

インターリンク株式会社は、Webサイトの制作とシステム開発からスタートしたIT企業である。現在は人事系のセミナーやメッセージアプリなどのサービスの提供、エンジニアやクリエイターの派遣など発展的に事業展開している。テレワークはコロナ禍前から制度化しており、今では本社勤務社員の8割近くが基本的にテレワークで働いている。テレワークは作業に集中できる半面、出社時より残業が増える傾向が見られ、さらに情報共有不足による業務効率の低下も課題となっていた。また、当初20代が中心の創業スタッフも社歴を重ね、平均年齢は38歳に達し、育児、介護などライフステージの変化に応じた働き方が求められていた。こうした課題の解決を図るため、「TOKYO働き方改革宣言企業」に参画した。



具体的取組

情報共有ツールを活用してナレッジを共有

全社員がWebデザインなどの最新トレンドやITツールの導入事例などに関する情報を自由に掲載したり、閲覧して感想や意見を書き込める情報共有ツールを導入した。社員のノウハウや知識の共有、意見の交換の場として活用され、社内の活性化につながっている。

同時に社員の健康増進を図る衛生管理委員会にて、社員の労働時間を毎週確認するとともに、直属の上司が定期的に1対1のミーティングを行って個々の業務状況を把握している。問題があれば随時、改善を行い、業務の効率化や平準化に取り組み、残業時間の削減に向けて取り組んでいる。

休暇や働き方の選択肢を増やす

休暇の取りづらさを改善するために、これまで半日単位だった有給休暇の取得を、年5日(40時間)の範囲内において1時間単位で取得できるようにした。有休では他に家族の記念日などに取得を推奨する「有休取得の奨励日」を設けて確実な取得を目指している。また、年次有給休暇とは別にバースデー特別休暇を1日設けたほか、勤続5年目から節目ごとに5日間の特別休暇が取れる。子どもの学校の臨時休校などにも柔軟に活用できるように新たな特別休暇の制度化を進めている。

そのほか本人申告により希望する期間で6時間勤務ができる短時間勤務制度を導入し、育児や介護をする社員が利用できるようにした。



Leader's Eye

社員が発信しやすい環境を整える

知識やノウハウの共有が成功するポイントは、役職や入社年度などにとらわれず社員がフラットに情報を発信しやすい環境をつくることです。それによって1つの知見が何倍にも広がります。「働く人の幸せ創造カンパニー」という当社の理念をたがえず、今後もあらゆる面で社員が長く就業できるように支援していきます。

取締役COO 出川 恵

Staff's Voice

スキルアップのために情報共有ツールを活用

仕事に体調を崩して早退したい時などに「時間単位の有休」を利用しています。特に育児中の同僚に好評です。私は管理事務のほかにクリエイターとしてWebデザイナーも兼務しているので、スキルアップのために情報共有ツールは欠かせません。デザインの最新トレンドや導入成功事例などの投稿を見て勉強しています。

管理部 小澤 加奈子

大型モニターによるビデオ会議システムの活用で業務効率を向上

背景・課題

業務量の異なる複数拠点の残業をいかに削減していくか

箱豊製函株式会社は大正7年に創業し、木箱の製造から事業をスタートした。現在は都内(2か所)及び埼玉県内(5か所)を合わせて7か所の営業・物流拠点をもち、倉庫機能を提供して入出庫・組立て・検品・梱包といった書籍、アーティストグッズ、キャラクターグッズなどの物流を手掛けている。営業所間の業務の偏りや残業の常態化が長年の課題であり、残業時間や有給休暇取得率をしっかりと把握できるようにしようと2020年に勤怠管理システムを改修した。正確な数値が把握できるようになったことで働き方の課題が明確となり、働き方改革に本格的に取り組もうと「TOKYO働き方改革宣言企業」に参画することにした。



具体的取組

業務プロセスの改善で働き方改革を推進

同社が働き方改革の指針にしているのはECRS*の考え方。ECRSの考え方の基本は「業務プロセスをいかに削るか」という引き算の発想にあり、労働時間削減を目指す働き方改革に適している。これまで、神田営業所の社員は本社に移動して朝礼に参加していたが、ビデオ会議システムを導入し、モニター越しに行くことで移動時間の無駄が省け、時間の有効活用につながっている。今後も削れる業務は削り、業務プロセスをスリム化していく考えだ。

また、休み方の改善では、本人の希望を確認した上で、会社から3日を日付指定で付与できる有給休暇の計画的付与制度を導入し、有休取得の促進を図っている。

大型モニターで作業状況を把握

課題であった営業所間の業務の偏りをなくすために大型モニターを役立てている。ビデオ会議システムと兼用の大型モニターを各営業所の作業の見やすい場所に設置した。入出庫、検品や梱包といった作業予定を常時表示することで、確認待ちの時間を減らし、指示を待たずに作業を進められるようになった。

モニターを通して他の営業所の繁忙状況も見えるようになり、梱包などの業務について営業所をまたいだ振り分けが行われるようになった。これにより、営業所間の業務の平準化がなされ、営業所間の残業や有休取得の差異が縮小しつつある。



Leader's Eye

取組による状況の改善を実感

最小限の人数でお客様の多種多様なご要望に応えるため、年々労働時間が長くなり、有給休暇もなかなか取得できない状況でした。それがビデオ会議システムを使った効率化などによって状況が徐々に改善されてきています。今後も様々な施策を考え、実施していくことで、ライフ・ワーク・バランスの充実した会社になりたいと思います。

本社 営業本部 芹澤 輝

Staff's Voice

情報共有で業務負担が軽減

以前は私が外出すると常に部下から指示を仰ぐ電話がかかってくる状態でしたが、今はグループウェア、大型モニターによる情報共有のおかげで部下との連絡に費やす時間が大幅に削減されました。また、他の営業所の状況を把握して、状況に応じて神田営業所の業務を他の営業所に依頼できるようになり、業務負担が軽減されています。

神田営業所 所長 北村 亮

*ECRS: Eliminate (排除)、Combine (結合)、Rearrange (組替え)、Simplify (簡素化)の頭文字を並べたもの。この4つを業務改善の原則とする考え方。

情報通信業

運輸業、郵便業

シノハラ防災株式会社

http://shinohara-bosai.co.jp/

本社 東京都千代田区内神田 2-7-10
 設立 1967年
 代表者 代表取締役 篠原 徹
 従業員数 12名 (2021年10月時点)

宣言

長時間労働の削減や年次有給休暇等の取得促進に向けた働き方・休み方の改善に全社員で取り組み、「ライフワークバランス」の実現を目指します。

取組内容

働き方の改善

- 就業時間の選択制の導入
- 効率的な働き方の啓蒙を行う。「タイムマネジメントの研修」実施
- 個人スケジュールの共有により、社員間で協力し合える環境を整備する。

休み方の改善

- 年間の年次有給休暇取得日数の目標を設定する。
- 年次有給休暇の取得状況の「見える化」を行い、本人及び周囲に取得状況が分かるようにする。
- 管理職及び同僚による声掛けにより、休みやすい雰囲気をつくる。

「早出」や「スケジュールの見える化」で生産性を向上

背景・課題

社員が最良のパフォーマンスを発揮できる環境を目指し、業務の見直しに着手

シノハラ防災株式会社は、ビルの所有者や管理会社を主な顧客とし、スプリンクラーや感知器といった消防用設備の点検・施工及び販売を一貫して行う企業である。設備や工事を提案する営業部と、工事を担当する設備部の2部体制である。特に設備部においては取引先との関係維持のため担当が固定化する傾向にあり、これをできる限り解消し、社員相互が協力し合う仕組みづくりを構築する必要があった。また、コロナ禍で社員から通勤ラッシュ時の混雑を避けたいという声もあった。こうした状況から、社員が最良のパフォーマンスを発揮できる環境を目指して、「TOKYO働き方改革宣言企業」に参画した。



具体的取組

日々出社時間を選択できる「就業時間選択制度」を導入

テレワーク導入が難しい同社は、出社時間を柔軟に選択できる「就業時間選択制度」を導入した。これまで就業時間は8時半～17時半に固定していたが、始業時刻を7時半、8時半、9時半とする8時間労働の3つに変更した。どの時間帯を選ぶかは、本人が営業日ごとに決めて申請する。申請にあたっては、勤怠管理ツールに、「シフト選択機能」を新たに追加した。社員の多くは通勤ラッシュを避けて7時半始業を選ぶことが多く、早朝で電話等に煩わされず効率的に書類作業ができ、夕方の残業も減少した。同制度に魅力を感じる求職者の採用にもつながっている。



全社員がスケジュールを共有し、業務分担を話し合う

消防設備は定期的な法定点検など、取引先と長期的な関係が続くことから「ずっとこの担当者に」と顧客に要望され、業務が固定化（属人化）することが多い。そこで勤怠管理システムとスケジュールを連動し、個人の業務スケジュールと休暇取得状況を全社員が共有する仕組みをつくった。営業時間外の顧客訪問など担当者の残業予定が続いたり、取引先の点検日と有休取得予定日が重なる場合などは、事前にグループで対応を話し合い、社員同士の協力により担当者の業務を分担して負担軽減を図っている。また、こうしたスケジュールの共有と休暇取得状況の見える化は、休暇を取りやすい環境づくりにもつながっている。



Leader's Eye

改革の成果として生産性が向上



代表取締役
篠原 徹

「就業時間選択制度」の導入により残業が減少する一方、売上げ・利益はキープしています。改革の成果として生産性が向上したことを伝えると、社員の取組意欲がさらに高まりました。働き方改革の成功のポイントは、取組について社員の理解を得ることでモチベーションアップにつなげることだと思います。

Staff's Voice

残業はメリハリよく、家族との時間も増える



営業部主任
赤羽 雄太郎

ほぼ毎日7時半始業を選択し、さらに6時には出社することで仕事の効率が格段に上がりました。始業までの時間はきちんと残業代もつき、終業後の残業のようにだらだらと長引くこともありません。帰宅すると夕食の支度はもちろん、夕食前に子どもたちに宿題を教える時間が持てるほど、家族と一緒に時間が増えました。

卸売業、小売業

Bunkyo 文京住販株式会社

https://www.bunkyo-j.co.jp/

本社 東京都文京区白山1-6-6
 設立 2006年
 代表者 代表取締役 一村 岳史
 従業員数 18名 (2021年10月時点)

宣言

全社員がプライベートの充実のため時間を確保し、健康に仕事ができる満足度の高い職場環境を目指します。

取組内容

働き方の改善

- 改正された労働基準法等の関連法令を社員に周知し、働き方の改善について理解を深めます。
- 深夜の時間外労働の疲労負担を軽減するため勤務間インターバル制度を導入します。

休み方の改善

- 全社員に対し年次有給休暇取得状況を定期的に提供し、管理職による声掛け等、休暇を取得しやすい雰囲気を作ります。
- 業務繁忙期休暇制度、記念日等有給休暇制度、連続休暇制度、リフレッシュ等休暇制度を導入し運用します。

集中した働き方で生産性を上げ、プライベートも充実に

背景・課題

時代に合った企業組織へと転換していくために

文京住販株式会社は、不動産の売買、仲介、管理をはじめ、建売分譲住宅の開発も手掛け、文京区で4店舗を展開し、地域に根ざした不動産事業を行っている。事業の性質上、顧客の求めに応じて夜遅くに商談を行ったり、急ぎで契約書を作成しなければならない場合も多く、残業は増えてしまいがちだ。加えて、以前は「結果が出ていない社員は遅くまで働く、休日も出社する」という文化があったが、もっと社員のプライベート時間が充実し、ライフ・ワーク・バランスの取れる、時代に合った企業組織へと転換していきたいと考え、「TOKYO働き方改革宣言企業」に参画することにした。



具体的取組

残業を許可残業制にして、時間管理の意識向上

以前は「結果が出ていなければ残って働く」という雰囲気があり、そのために必要のない残業も発生していた。こうした慣習を正すべく9時半前と21時以降の残業は許可制とし、どうしても必要なケースのみ残業を許可するようになった。これによって社員の時間管理への意識が高まり、以前は月平均66時間あった残業が2021年には20時間まで減少した。また、顧客の都合で商談が深夜になるケースがまれにあり、そうなる帰宅後にほとんど寝る時間もないまま翌朝に出社しなければならない。そこで負担を軽減するため勤務間インターバル制度も導入した。



各種休日・休暇を設けて休みやすい体制に

業務の閑散期に3日間の休日を設け、創立記念日も休日とした。また、連続休暇制度やリフレッシュ休暇も導入し、全体として休む機会を増やした。さらに有給休暇の残日数を賞与明細に記入し、有休を取るよう管理職から声かけを行ったり、有休取得の申請はチャットツールを活用することで気軽に行えるようにするなど、休暇取得促進に向けて取り組んでいる。こうした休日や休暇制度の充実などにより総労働時間が減ったものの、限られた時間で集中して成果を上げる働き方が浸透しつつある。



Leader's Eye

ライフ・ワーク・バランスを大切にす文化に



専務取締役
稲井 啓二

旧態依然の文化を変えるにあたっては、各支店に働き方改革の取組を掲示したほか、その意義を理解してもらうために支店長などへの説明も行ってきました。管理職も休日出勤や残業をさせるのは本意ではありません。働き方改革の取組を進めることで、誰もが気持ちよく働ける環境になってきたのではないかと思います。

Staff's Voice

仕事の効率が上がり、子どもと過ごす時間が生まれた



白山支店 係長
福里 彰

定時までに仕事を終わらせることを意識するようになったことで、仕事の密度が高まりパフォーマンスが向上したように思います。家族と過ごす時間も増え、子どもと一緒に風呂に入るのが最近の楽しみになっています。妻が2人目を妊娠中ですが、子どもを保育所に送るなど、育児にも関わられるようになったので喜ばれています。

不動産業、物品賃貸業



株式会社広真アド

https://koshin-ad.com/

本社 東京都新宿区高田馬場 4-3-12 アルク高田馬場 4F
 設立 1986年
 代表者 代表取締役 真下 富雄
 従業員数 20名 (2021年10月時点)

宣言

従業員の在宅勤務を推奨し、残業時間の減少及び休暇の取得促進に全社的に取り組みます。

取組内容

働き方の改善

- 定時及び許可不要残業終了時刻でのチャイム導入をします。
- 在宅勤務の積極的奨励を行い、タスク管理を行うことでの残業時間削減を目指します。

休み方の改善

- 管理職に対して部下の休暇取得状況を定期的に通知し、取得促進を促します。
- 新たな休暇制度を整備運用し、全体が休めるようにします。

時間管理の意識付けや有休取得奨励で働き方改革を推進

背景・課題

社員の健康を守るため、効果的なアプローチを模索

株式会社広真アドはメディア・広告、Webサイト、出版物など、各種制作物の企画・制作をはじめ、受験生向け情報サイト、セミナー、イベントの企画・運営を行っている。以前はクライアントの原稿確認待ちなどで夜遅くまで残らなければならないことも多く、締め切り間際に原稿の修正が入ると泊まり込みをしなければならないこともあった。しかしながら、「社員の健康を守るためにも労働環境の改善が必要」と、2015年から働き方改革をスタートした。自社のなかで試行錯誤しながら改革を進めてきたが、より効果的な取組を行っていくためには「外部にも目を向けて広く知見を得ることが必要」と考え、「TOKYO働き方改革宣言企業」に参画した。



具体的取組

時間の意識を根付かせるチャイムで残業を抑止

同社では残業許可制を取っており、2時間以上の残業は許可が必要となっている。不要な残業を減らし帰宅を促すため、新たに定時と許可不要残業の上限時刻にチャイムを鳴らすことにした。これにより時間を意識した働き方が根付き、残業時間の削減に効果が出ている。



また、在宅勤務の際は社員にノートPCを貸与し、チャットツールなどを用いて情報共有を行っている。商談後に会社ではなく自宅に戻って作業するといったことができるため、営業社員の移動時間の削減につながっており、家族の看護や介護、育児を抱える社員にも好評である。

計画的付与や奨励日により有休取得を促進

有給休暇の計画的付与制度により、GW・お盆・年末年始を会社指定の有休取得日とし、飛び石連休の際の平日を取得奨励日にして有休取得促進を図っている。また、毎月、社員の有休取得状況を管理職間で共有することで、有休取得が少ない社員に対しては管理職から取得を促すようにした。

こうした取組により、管理部門では取得率が100%になるなどの効果が出ており、全体でも目標とする60%に近づきつつある。現在はさらに休む機会を増やそうと、創立記念日などの休日化も検討している。



Leader's Eye

働き方改革には継続的な周知が大切

働き方改革は従業員の健康を守ると同時に生産性の高い組織をつくる取組です。新しいルールを定着させるのは簡単ではありませんが、そこは継続的に根気強く周知していくことが必要だと思います。今回、「TOKYO働き方改革宣言企業」になったことで、社内に働き方を改善する意識が広まったのは嬉しい変化でした。



管理部 取締役 盛 みえ子

Staff's Voice

できた時間で資格取得の勉強中

現在の平均残業時間は月10時間程度になっており、仕事終わりに自由な時間が持てるようになりました。最近では自宅に帰ってから机に向かう時間が持てるようになり、アメリカ公認会計士の勉強に取り組んでいます。また、気軽に有休を取得できる社内の雰囲気があり、有休を100%取得できるようになりました。



管理部 課長 馮 暁岩



株式会社絶好調

https://www.z-no1.jp/

本社 東京都新宿区西新宿 7-7-26 ワコーレ新宿第一ビル313号
 設立 2007年
 代表者 代表取締役 吉田 将紀
 従業員数 70名 (2021年10月時点)

宣言

特に有給休暇取得率アップを目指して、働き方改革に全体的に取り組めます。

取組内容

働き方の改善

- 改正された労働基準法等の関連法令を社員に周知し、働き方の改善について理解を深めます。
- 会議の削減・時間短縮を行います。

休み方の改善

- 部下への声掛け等、休暇を取得しやすい雰囲気を作ります。
- 管理職に対し、部下の休暇取得状況を定期的に提供します。

労働環境の改善と「休む意識」の醸成で、やりがいのある企業へ

背景・課題

「労働時間が長い」「休めない」というイメージを払拭し、魅力的な労働環境をつくる

株式会社絶好調では、居酒屋業態を中心とした飲食店及びオンラインショップの運営をはじめ、飲食業界を対象としたコンサルティング、セミナーを行っている。3年前からは新卒採用を開始した。「労働時間が長い」「休めない」といった業界のマイナスイメージを払拭し、「やりがいを感じられる業界にしていきたい」と、労働環境の改善にも力を入れてきた。そうしたなか、コロナ禍で社員の削減を余儀なくされ、さらなる業務効率化が必要となった。働き方改革を停滞させないためにも、社員一丸で働き方の改善に取り組むきっかけにしたいと、「TOKYO働き方改革宣言企業」に参画した。



具体的取組

会議の統合やセントラルキッチン導入で生産性を向上

これまで店長と料理長で別々に会議を行っていたが、共有漏れなどを防ぐため月に1度合同会議を行うこととした。議題は、事前に共有し事前に解決できるものは省いて会議自体の時間を短縮した。また、各店舗のほか新たに導入したセントラルキッチンで仕込みの9割を行うことにより、店舗の作業時間を削減し、生産性を上げている。

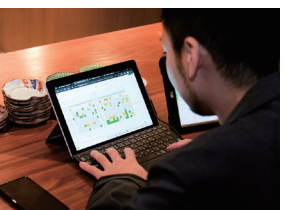


さらに、以前は閉店後の片付けが残業発生の原因の一つになっており、仕込みのための早出も常態化していた。そこで、前日の片付けの残りの一部の仕込みを行う日中のみの専任アルバイトを雇うことで、残業削減に努めた。こうした取組の結果、月平均45時間(2020年)あった残業は22時間(2021年)にまで減少している。

有休取得の見える化で「休む意識」を醸成

以前は、社員の認識として「休まないことが当たり前」になってしまっており、有休取得はほぼゼロであった。そこで、給与明細に有給休暇の残日数を記載し、クラウドの勤怠管理システムでいつでも確認できるようにした。管理職は毎月の集計データで一人ひとりの取得状況を確認し、取得を促すようにした。

プライベートな用事で有給休暇を取得するなど、以前には見られなかった動きも出始めている。数年前に導入した週休2日制も定着し、「休む」という意識や効率的に働く姿勢が徐々に社員や管理職に浸透している。



Leader's Eye

労働環境の整備は企業としての重要テーマ

働き方改革はマンパワーの増強抜きには困難です。人件費は掛かりますが、それは先行投資です。規模の拡大によるスケールメリットで相殺されると考えています。同時にIT化などによる効率化も欠かせません。労働環境の整備は求職者が重要視する項目になってきていますので、今後も継続的に取り組んでいきたいと思っています。



取締役本部長 長谷川 高大

Staff's Voice

働き方改革で生まれてきた心の余裕

お客様を笑顔にするのが飲食業ですが、社員が疲れているのはそれはかきません。専任バイトの採用などで時間外勤務が減り、休日が増えたことで現場の疲労感がなくなったのは大きな成果です。自由な時間ができ、酒蔵や生産者を訪ねたり、新メニューを開発するなど、社員に仕事を楽しむ心の余裕が出てきたようです。



総店長 深瀬 一輝

FILMS 株式会社FILMS

https://films-hair.com/

本 社 東京都中央区銀座1-8-7 VORTGINZA6F
 設 立 2017年
 代表者 代表取締役 若林 紀元
 従業員数 120名(2021年10月時点)

宣言

従業員一人一人が働きやすく、休みやすい職場環境づくりのため、事業所全体で働き方改革に取り組みます。

取組内容

働き方の改善

- 従業員との話し合いの機会を定期的に設け、仕事の進め方や業務分担の見直しを行います。
- 業務の繁忙している従業員を、他の従業員がフォローできる職場環境にします。
- 朝礼の際に、上司が各職員の当日の業務内容を確認し、残業とならないよう管理します。

休み方の改善

- 上司からの声掛けを実施し、従業員への年次有給休暇取得を促します。
- 従業員同士でも声を掛け合い、全従業員が偏りなく年次有給休暇を取得できる職場環境にします。
- 有給休暇の取得状況を把握し、取得日数の少ない従業員から、取得希望日を聴取します。

店舗スタッフが気力十分に働ける環境づくりを推進

背景・課題

長時間労働が常態化、従業員の意識改革が課題

株式会社FILMSは、東京を中心に美容室をチェーン展開する企業である。現在、高品質・高価格帯の「FILMS」を4店舗、別ブランドの「foto」を1店舗経営している。一般に美容室は営業時間終了後に新人スタッフの技術向上を図り勉強会を行うことが多く、残業が常態化するとともに、参加者もそれを良しとする風潮が根強く、働き方改革の意識が醸成されにくい。一方で長時間勤務で休日が少ない印象から、美容師を目指す若者は年々減少傾向にある。同社ではこうした現状に危機感を抱き、自社の環境改善に取り組む美容業界の参考事例となるべく「TOKYO働き方改革宣言企業」に参画した。



具体的取組

事務業務の集約や朝礼の活用で業務を改革

同社では、備品発注や伝票処理といった接客以外の事務業務を各店舗で行っていた。このため店舗スタッフは接客と事務業務を両方こなす必要があり、残業につながっていた。そこで組織改革により、新たに広報部や技術管理部などの部署を設け、全店の事務業務を集約することで業務効率化を図った。



また、朝礼を利用して上司が各社員の当日の業務内容を確認し、その日に担当する顧客が多いデザイナーの予約の一部を他のデザイナーに振り分けている。指名予約の場合はアシスタントを増やすなどの配置の見直しも行っている。こうした取組により、社員の業務が平準化され、残業削減につながっている。

社内アカデミーを立ち上げて営業後の勉強会を削減

営業後の若手勉強会を減らすため「FILMS STEP」という社内アカデミーを立ち上げ、月2回、全店舗の若手社員を対象に技術講習を行っている。講習場所は店舗持ち回りでの休日に行うが、参加者は出勤扱いとなり月間の休日日数も変わらない。月に16時間を技術講習に充てることにより、営業後の勉強会がほぼなくなり、残業時間が減少した。

また、連日の残業がもたらす疲労感が解消されたことにより、顧客対応や施術におけるパフォーマンスが向上した。有給休暇取得促進については、朝礼で取得の呼び掛けを行うほか、月2回の1対1の面談の際にも残り日数の確認と取得の奨励を行っている。



Leader's Eye

生き生きと働ける現場を実現



取締役 榎本 大樹

営業後の若手の勉強会には教える側も時間を割くため、店舗スタッフ全員が慢性的な疲労を抱えがちです。ほかにも接客以外の事務業務が多いことから現場の改善が課題でした。組織改革により店舗スタッフがお客様対応に集中できるようになったことで、以前より接客や施術の質が向上し、何事にも積極的に取り組むようになりました。

Staff's Voice

事務部門の組織化により当事者意識が高まる



FILMS銀座店 デザイナー 影山 夏美

店舗の事務業務はこれまで「気づいた人がやる」という感じでしたが、それぞれ担当する部署が決まったことで当事者意識が生まれました。私は広報部と技術管理部に所属し、広報部では広告写真の撮影を、技術管理部では社員教育を担当しています。美容師業務に負担のない範囲でメンバーと業務を分け合いながら責任を持って取り組んでいます。

有限会社K・E・I

本 社 東京都世田谷区祖師谷6-28-27
 設 立 2003年
 代表者 代表取締役 齋藤 一浩
 従業員数 38名(2021年8月時点)

宣言

全社員が笑顔で働けるよう、ライフワークバランスを推進し、新たな働き方改革に取り組みます。

取組内容

働き方の改善

- 勤務時間インターバル制度を整備し、運用します。
- 多様な働き方を推進するため、テレワーク制度を導入し、運用します。
- 在宅勤務制度を整備し、運用します。

休み方の改善

- 年次有給休暇の時間単位付与制度を整備し、運用します。
- 社員の家族を含めた誕生日休暇制度を整備し、運用します。

残業削減と休暇取得促進により笑顔で長く働ける企業へ

背景・課題

マンパワーの確保には労働環境の整備が不可欠

有限会社K・E・Iは、障害者及び高齢者を対象とした訪問介護、自宅・療育施設間の移動をサポートする障害者(児)移動支援サービスを提供している。福祉は一人ひとりの意思を尊重した支援が必要であり、社員の精神的な負担も大きい。そうした負担を少しでも軽減できるよう、労働環境の整備は常々意識してきたが、マンパワーの不足からサービスの提供依頼を断らざるを得ないことも増加している。「地域のニーズに応えるには人材の確保が必要であり、そのためにはさらなる労働環境の整備が不可欠」との思いから、「TOKYO働き方改革宣言企業」に参画した。



具体的取組

Web会議活用や就業時間の調整で残業削減

会議場所への移動による時間のムダをなくすために、行政機関との定期的な会議をリモート対応にした。これにより、有効に時間が使えるようになり、残業の減少にもつながっている。



また、就業時間はもともと社員の都合に合わせて柔軟に調整しているが、「夜間勤務した場合は翌日の早出はなし」と決め、退勤から出勤まで一定のインターバル時間を設けることにした。本制度の導入により社員の負担を軽減し、社員の健康管理につなげている。

なお、重度障害者の訪問介護では移動や食事の介護などに技術のみならず時間を要するため、残業が増えてしまいがちだが、重度訪問介護に対応できる人員を増やすことで改善を考えている。

時間単位の有給休暇の付与で取得率が向上

従来は、多忙さから社員自身が「休む」ことを遠慮し、有給休暇の取得率は10%にとどまっていた。そこで、「有給休暇取得率70%以上」を目標として掲げ、有給休暇の時間単位付与制度を導入した。「数時間だけ有給休暇を取得して家の用事を済ませる」といったことが可能になり、気軽に有休を取得する社員が増えてきた。取得状況を週例会議で周知し、休暇の取得を促した。こうした取組の結果、有休取得率は目標の70%に近づきつつある。さらに、社員の家族を含めた誕生日休暇をつくり、休む機会自体も増加させている。



Leader's Eye

社員は宝、長く働ける環境を整える



代表取締役 齋藤 一浩

社員は宝です。長く働いてもらうためにも労働環境は常に改善していきたいと考えています。環境を整えば人が集まり、人が増えれば一人ひとりの負担が減ってさらに働きやすくなるという好循環も生まれます。まずはしっかりと社員の労働環境を整備し、今後は新しい人材の獲得につなげたいと考えています。

Staff's Voice

有給休暇の時間単位取得で育児がしやすい



サービス提供責任者 栗田 和範

最近、子どもが生まれたのですが、有給休暇の時間単位取得ができるようになったことで、保育所の送迎など育児に充てる時間がつくりやすくなりました。「TOKYO働き方改革宣言企業」になったことで、積極的に時間外労働を減らしたり、休暇を取得したりする意識が醸成されてきたと感じています。

女性活躍推進法の改正により 企業の行動計画策定は義務が拡大



社会保険労務士法人ヒューマンテック経営研究所 法人社員(役員)
株式会社ヒューマンテック経営研究所 取締役 CC0 島 麻衣子氏

女性活躍推進法とは

2019年6月に公布された改正女性活躍推進法が2022年4月1日に施行されます。

女性活躍推進法とは、急速な少子高齢化や国民の需要の多様化等に対応するため、女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要であるとして、女性の活躍の推進についてその基本原則を定めるとともに、国、地方公共団体、企業に対して女性が活躍するために実施すべき事項を定めた法律であり、2016(平成28)年4月1日から2026(令和8)年3月31日まで10年間の時限立法です。

女性活躍推進法改正のポイント

それでは改正の内容を見ていきましょう。現行の女性活躍推進法では、従業員数301人以上の企業に対して、以下の2点を義務付けています(従業員数300人以下は努力義務)。

- ①女性の活躍を推進するための行動計画(一般事業主行動計画)の策定、周知、届出、公表
- ②自社の女性の活躍状況に関する情報公表

今回の改正では、①、②が義務とされる企業の規模が「301人以上」から「101人以上」に変わります。従業員数が101人以上300人未満の規模の企業は新たに「義務」の対象となり、行動計画の策定等及び情報公表が求められることとなります。

行動計画の策定・提出の3ステップ

行動計画策定の義務付け対象企業に該当する場合、施行日までに行動計画の策定等及び情報公表をする必要があります。まず、行動計画策定・届出の概要を見ていきましょう。行動計画の策定・届出は、次のステップで進めていきます(図表1)。以下、ステップごとに解説していきます。

〈図表1〉行動計画のステップ

Step 1 自社の女性活躍の状況把握・課題分析

Step 2 行動計画の策定

Step 3 行動計画の周知、公表、届出

Step 1 自社の女性活躍の状況把握・課題分析

行動計画策定にあたっては、採用者に占める女性の割合や管理職に占める女性労働者の割合等あらかじめ定められた項目について自社のデータを把握し、改善すべき課題について分析(状況把握・課題分析)した結果を勘案して定めなければならないとされています。

Step 2 行動計画の策定

課題分析の結果を踏まえ、自社の行動計画を策定します。行動計画には少なくとも次の①～④の事項を定めることとされています。

〈図表2〉

行動計画に定める事項	
1	計画期間
2	数値目標
3	取組の内容
4	取組の実施時期

上記②の数値目標については、「●%以上」「●人」といった、具体的な数値を用いた目標を1つ以上設定する必要があります(301人以上の企業は2項目以上)。

Step 3 行動計画の周知、公表、届出

策定した行動計画は、労働者に周知した上で、都道府県労働局に届け出る必要があります。また、自社のホームページまたは厚生労働省のWebページ「女性の活躍推進企業データベース」に掲載するなどして、社外に向けて公表をしなければなりません。

女性活躍への取組事例

実際の取組の事例を見てみましょう。例えば、男女の平均継続勤務年数に大きな差があったA社(卸売業 150人)では、出産、育児に関する会社の諸制度を研修等の場で周知し、窓口を設けていつでも相談できる体制を整えました。その結果、社員に継続勤務できる安心感が広がり、結婚や出産による離職者が大幅に減少しました。また、女性管理職がいなかったB社(IT業 50人)では、社長が全社に向けて女性の活躍を期待するメッセージを発した上で、女性社員の意向を確認、キャリアアップを希望する社員を育成した結果、初の女性管理職が生まれました。その人がロールモデルとなり、次期女性リーダーも誕生しました。

自社の女性活躍状況に関する情報公表

最後に情報公表の義務について見ていきます。情報公表とは、自社の女性の活躍に関する情報を外部に向けて公表することです。公表すべき項目としては、「採用者に占める女性の割合」や「男女の平均継続勤務年数の差異」など15項目が定められており、それらのうち少なくとも任意の1項目以上(従業員数301人以上の企業は2項目以上)を公表することとされています。公表の方法は、行動計画の公表と同じです。

中小企業のDX推進は トップの意識改革が鍵を握る



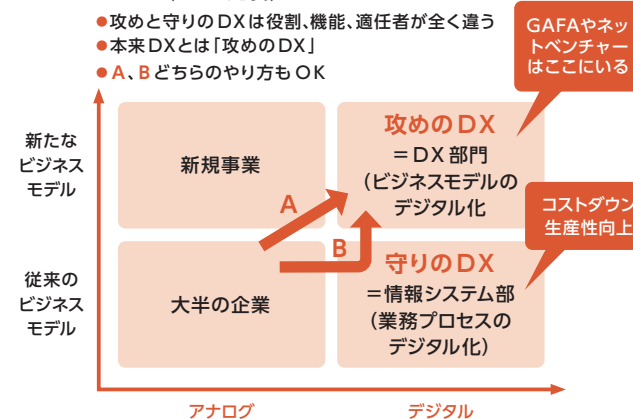
株式会社デジタルホールディングス 代表取締役会長 鉢嶺 登氏

「攻めのDX」に向け、まずは「守りのDX」から

デジタル技術の浸透によって社会やビジネスのあり方を変革するDX(デジタルトランスフォーメーション)が注目されています。顕著な例はインターネットの急速な普及ですが、実はビジネスにおいて過去20年間、インターネットの影響を受けたのは広告やメディア、ゲームや小売業のEコマースなど、BtoCを中心とする限定的な業種にすぎませんでした。しかしこれからは、あらゆる製造物にチップやセンサーが搭載され、ネットやカメラと連動するなどして産業インフラがすべてデジタル化することが予想されます。1次産業から3次産業まで、すべての会社がデジタルベースで事業をせざるを得ない「デジタル産業革命」が間違いなく起こります。そうなる以上、アドバンテージの確保を考えると早めに対応するほうが有利であることは明らかです。

DXと一言に言っても、「攻めのDX」と「守りのDX」に分けて議論することをお勧めしています。まず、GAFA^(※1)を代表格に、最初から新しい事業モデルや組織を構築する「攻めのDX」が真のDXです。一方、「守りのDX」は、業務プロセスを一つひとつ見直し、アナログからデジタルに移行していくことです。目的はコストダウンや生産性の向上です。現実的には国境を超えて躍進する世界的IT企業と渡り合うべく、ビジネスモデルの変革を迫られているのは大手企業が中心です。中小企業においては、まずは「守りのDX」を粛々と実施するだけでも、十分に生産性向上などの成果が出せると考えています(図表1)。

〈図表1〉DXとは(DXの定義)



「守りのDX」の基本施策は、従業員に1人1台のスマートフォンと、できればノートパソコンを支給すること、オンラインで商談や会議ができる仕組みを整備すること、クラウド上に資料を掲載して全員がいつでもどこからでもアクセスできるようにすること、チャットツールを活用して会議の効率化を図ること、の大きく4つです。これが「守りのDX」に必須の、三種ならぬ「四種の神器」です(図表2)。

※1 GAFA:世界で支配的影響力を持つIT企業。Google、Apple、Meta(旧Facebook)、Amazonの通称

※2 デジタルシフト:デジタルホールディングスグループでは情報のデジタル化を表すデジタルイノベーション、プロセスのデジタル化であるデジタルイノベーション、そしてデジタルによるビジネスモデルの変革であるDX(デジタルトランスフォーメーション)の一連の流れを「デジタルシフト」と命名している

〈図表2〉守りのDX基本4施策

- ① スマホ(+ノートPCも)を1人1台配布し、いつでもどこでも仕事できる
- ② Web会議ツール等でいつでも、どこでも商談
- ③ クラウド上に資料をアップし、いつでも誰でも最新資料にアクセス
- ④ チャットツールで会議効率化

テレワークにより働き方も人材採用も変化

4つの環境が整えば、業務の効率化や生産性の向上はもちろん、その波及効果も望めます。例えばある工務店では、コロナ禍でリアルな接触を避けるムードを逆手に取り、住宅購入を検討する顧客に向けてネット上にバーチャル住宅展示場を開設したり、オンラインで商談したりして、地場企業ながら目覚ましい成果を上げています。ビジネスモデルを変革せずともITを駆使すれば業績が向上する好事例です。

働き方におけるデジタルシフト^(※2)の効果は、言うまでもなくテレワークの急速な普及です。これにより当社も、オフィスのスペースを縮小するなどコスト削減が図れました。また、今後は企業によっても求職者にとっても、場所を問わない働き方が普及し、全国各地の広域から優秀な人材が採用できたり、地方にいながら首都圏の企業に勤めるようになることも考えられます。当社でもそのような動きは始まっています。さらに、若い人は入社を決めるにあたり、テレワークをはじめとするIT環境がいかに進んでいるかを重視する傾向が強いようです。700人も社員全員がテレワークという会社もありますが、特にそこでは優秀な女性社員の地方配属および地域採用が順調だと聞きました。働く側にとっても、夫の転勤などで地方に転居しても退社を余儀なくされずキャリアを継続できる、地方でも大手企業等の勤務経験が役立つ職に就けるなど、女性活躍推進にも貢献しています。

ただし、テレワークにはリアルなコミュニケーションの機会が減少するといったデメリットもあります。労働生産性の向上には、人と人が触れあい、また、自然などに親しんでリフレッシュすることも有効です。ビジネスの利便性から本社機能は都心に残しながらも、今後はリゾート地での研修などワーケーションの活用も求められます。

迫るデジタル産業革命。トップの認識が重要

中小企業のDX推進事例のなかで印象的だったのは、ある中堅のガラス建材メーカーがトップの号令のもと、DX化にかなり積極的に取り組んでいたことです。DX化を急いだのは、同社の取引先がスマートオフィスやスマートシティの開発等を進める大手不動産会社を中心であることが理由でした。協働する以上、将来的に協力会社の選定要件にもDXへの知識や対応力が加わることを見据えているのです。

トップダウン型の組織が多い中小企業では、このようなトップの認識がきわめて重要です。細部まで理解する必要はありませんが、デジタル産業革命が間違いなく起きる以上、早急なデジタルシフトの重要性を強く認識し、「DX推進室」などをつくり、他社でDXを推進した実績のある責任者を年齢にかかわらず抜擢^{はってき}する、外部の専門家と相談するなど、司令塔としての役割を果たしてほしいと期待しています。

企業 INTERVIEW

東京都は、「TOKYO働き方改革宣言企業」を対象に企業における働き方改革の取組を推進するため、業務の効率化、IT化、人材育成、生産管理・設備投資等の生産性向上に寄与することを目的とした専門家によるコンサルティングを実施しています。経験豊富なコンサルタントの派遣を受け、助言や具体的提案を活用し、生産性向上に取り組んだ企業をご紹介します。



コンサルティング概要

支援内容



業務改革

(例)
働き方を見直すための業務の見える化・整理



IT推進

(例)
ネットワーク構築やシステムの活用支援



人材育成・教育

(例)
多様な働き方におけるマネジメント(研修、育成、評価)



生産管理・設備

(例)
在庫におけるデータの整理方法等

コンサルティング実施フロー(例)

1回目

課題整理・ゴール設定

現状の課題や悩みを整理し、取り組むべきテーマ及びゴールを設定

2回目

現状把握

現場や関係者へのヒアリング調査と課題解決に向けた詳細なスケジュールの確定

3回目

要因分析・明確化

収集した情報の整理と障害要員の分析、明確化

4回目

解決策の策定

ゴール達成のための解決策の策定及び取組計画の提案

5回目

実施後振り返り・アドバイス

・取組状況の進捗確認及び自走に向けたアドバイス提供
・他関連試作のご案内

5回の支援内容や日程は、取組や目的に応じて柔軟に組み立てます。

対象 TOKYO働き方改革宣言企業(その他要件あり)

方法 都内事業所に最大5回訪問(約2時間/回)

コンサルタント 中小企業診断士などの専門家

費用 無料



●事業の詳細や他のコンサルティング事例はこちら
<https://seisansei.metro.tokyo.lg.jp/>



有限会社武田設備工業

<https://takedasetsubi.co.jp/>

本社 東京都東村山市野口町3-28-17
設立 1981年
代表者 代表取締役 武田 泉水
従業員数 16名(2021年8月現在)

正確な原価管理の仕組みを構築し、原価率や利益率を見える化

専務 武田 秀晴

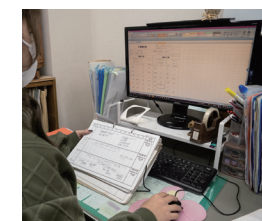


住宅・マンション・工場・店舗などの給排水設備の工事をはじめ、水道・下水道引込み工事、土木工事を請負っています。顧客は行政やハウスメーカーなどで、設計から施工管理、現場作業までワンストップで対応しています。現在は東京全域と埼玉全域をメイン事業を展開し、2022年には事業承継を予定しています。

背景・課題

「職人の集まり」から「企業」へ

「TOKYO働き方改革宣言企業」に参画し、2020年から人材採用と社内の意識改革に取り組んできました。もともと職人集団で会社ビジョンをはじめ、原価管理や経営計画など検討すべき事柄が多く、また近い将来の事業承継もあり、会社としての体制を整えようと取組を始めました。より客観的な視点での改善を目指すため、生産性向上支援コンサルティングを活用しました。コンサルティングでは2019年度は会社ビジョンの作成、2020年度は原価管理の仕組み構築に取り組みました。



取組内容

原価算出方法を学び、算出ルールを改善して、正確な原価を把握

原価管理の仕組み構築に当たり、コンサルティングのゴールとしたのは、「担当者ごと、案件ごとに原価率・利益率を把握できる状態にするためのルールが策定されている状態」です。これまで個別の原価が正確に把握されておらず、利益率も分からない状態でした。経営計画を作成し、企業を健全に運営する上では、材料費や現場作業量(人工)を正確に算出して原価を求めることや、案件や顧客ごとの利益率の見える化が必要でした。

はじめに材料費や人工の拾い方、計算方法、注意事項等について学んだ上で、複数の事例で原価算出を学びました。次に、現状の原価算出方法の課題を整理しました。現場工事の最終施工内容が正しく図面に反映されておらず、材料費が正しく追えないことを減らすために、現場工事の図面作成の流れをルール化しました。また人工については、現場担当者の日報のひな型を見直し、日報をデジタル化することで、人工算出の精度を向上させました。

さらに、売上げ/諸経費/利益/利益率や顧客別売上げ/売上比率の算出方法についてもコンサルタントから指導を受けました。こうして正確な原価算出と原価率・利益率などの見える化が実現しました。

成果

利益を確保しつつ、無理のない受注計画が可能に



原価率や利益率が見える化されたことで、発注元と交渉がしやすくなり、利益率を踏まえた受注計画ができるようになりました。仕事の利益率を把握できるようになった結果、社員たちも「いかに効率的に仕事をするか」を考え、行動するようになってきています。今後も実践を重ねながら、コンサルティングで指導いただいた原価管理の精度を向上させていく予定です。目の前の仕事をひたすらこなす経営から、将来を見据えた持続可能な経営を目指したいと考えています。

コンサルティング実施プロセス

1回目

- 現状の原価管理をヒアリング
- 「原価率、利益率を見える化するためのルール策定」をゴールに設定

2回目

- 原価及び原価率算出方法を解説
- 現状の原価算出方法の課題整理

3日目

- 複数の工事例を用いて原価算出を指導
- 工事図面や日報作成などについて問題点を議論

4回目

- 工事図面作成の流れをルール化
- 日報作成方法の改善
- 売上げ/諸経費/利益/利益率算出方法を指導

5回目

- 顧客別売上げ/売上比率算出方法を指導
- 原価管理の定着に向けたマニュアル作成を助言



株式会社システム・エコー

https://www.system-echo.co.jp/

本社 東京都渋谷区渋谷2-11-2 白石第5ビル4階
 設立 1983年
 代表者 代表取締役 吉川 実
 従業員数 10名(2021年8月現在)

成果を見える化し、評価に生かす 自社に適した人事評価制度を構築

代表取締役 吉川 実

金融系システムをはじめとした、コンピューターソフトウェアの開発を行うソフトウェアハウスです。大手・中堅システム開発企業のパートナーとして受託開発や開発要員の派遣を行っており、各エンジニアは都内の開発拠点に常駐、最近では自宅でのテレワーク勤務によって業務に当たっています。



背景・課題

締切り間際の残業増加をいかにして防ぐか

ソフトウェア開発の仕事は締切りが近づくと稼働が上がり、「残業が増える」「休めない」という状況になりがちです。当社でも繁忙期には月平均20～30時間の残業が発生しており、これを削減しようとの考えから「TOKYO働き方改革宣言企業」に参加しました。締切り間際の残業増を防ぐには、余裕を持ったスケジュールで効率良く仕事を進める必要があります。当社のビジネスの性質上、個々のソフトウェア技術者の能力向上がプロジェクト全体の生産性向上に大きく寄与します。そのため、人材育成につながる人事評価制度の整備をテーマに生産性向上支援コンサルティングを活用することを決めました。



取組内容

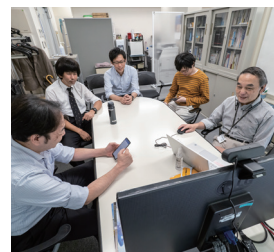
人事評価制度の整備で社員の自発的な能力向上を促す

コンサルタントに伝えたのは「社員のモチベーションを引き出す人事評価制度をつくりたい」ということです。社員の能力を正しく評価し、その評価が報酬と連動する評価制度の整備によって社員のモチベーションとスキルアップを促し、生産性の向上や働き方の改善につながることを期待しています。制度をつくる上で熟慮したのが、評価項目の選定でした。コンサルタントからは他企業の事例などを提示してもらい、そのなかから当社に適したものを選んでいきました。最終的に選んだのは、受注単価向上による「売上貢献度」、レポートオーダーにつながる「営業貢献度」、若手の育成といった「体制貢献度」、そして「自己目標達成度」の4項目です。これら項目ごとの評価基準も他社事例を参考に定義しました。

また、新しい評価制度と賃金テーブルの連動に苦労しましたが、評価のシミュレーションを行い、「昇給幅が適正かどうか」などを確認しました。制度の運用では、中間面接を行い、社員の目標に対する進捗や課題を上司が適切にフォローすることが、社員の育成に大切であるという提案をいただきました。課題の整理から施策の構築・実装、運用方法に至るまで助言を得られ、スムーズに新制度に移行できました。

成果

社員に自己目標が可視化され、今後の行動変容に期待



評価項目に「自己目標達成度」を入れたのは、「自分で目標を決めることで、モチベーションが高まる」と考えたからです。実際、「資格を取る」「コミュニケーション力をつける」など、様々な目標が出ています。2021年度から始めたばかりなので、具体的な成果はこれからですが、残業時間は着実に減少しており、社員の成長に期待しています。運用の過程で微調整しながら、数年かけて結果を見ていきます。あわせて、当社ではこれまで行動指針を作成していますが、今後新たな評価制度を基にアップデートしていきたいと考えています。

コンサルティング 実施プロセス

1回目

- 現状の人事制度をヒアリング
- 「新たな人事評価制度の整備」をゴールに設定

2回目

- 現行評価の課題整理
- 他企業の評価事例を紹介

3回目

- 新たな評価項目を、売上/営業 / 育成 / 自己目標などの点から検討

4回目

- 4つの評価項目を定義
- 評価と賃金の連動を検討

5回目

- 評価シミュレーションを実施
- 評価制度の運用方針を策定



国際コンテナ輸送株式会社

https://ict-corp.co.jp/

本社 東京都品川区八潮2-3-10 4号バス管理棟1階
 設立 1968年
 代表者 代表取締役 奥村 忠司
 従業員数 75名(2021年8月現在)

ベストプラクティスの共有によって 業務効率の底上げを目指す

取締役 鮫島 達志

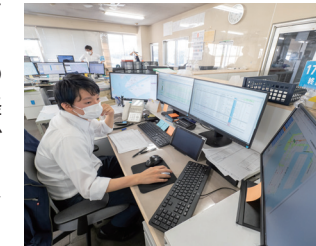
東京、横浜、名古屋、大阪、神戸、福岡などの国内主要港を拠点とし、輸出入貨物を積載した海上コンテナの国内陸送を手掛けている企業です。各拠点3～4名の運行部門スタッフが、船舶への積み下ろしを行う港湾ターミナルと顧客施設(倉庫・工場等)間の配送をプランニングし、ドライバーの手配を行っています。



背景・課題

社員の熟練度に依存しない生産性向上が課題

当社では2017年から働き方改革を進めており、それを加速するために「TOKYO働き方改革宣言企業」に参画しました。ネックになっていたのが運行部門の残業時間です。日々の約200本のコンテナと約80両のトレーラーの運行手配は複雑で、長年の経験に基づく熟練を要するため、特に若手社員の残業が多くなりがちでした。若手社員の構成比率が高まっていることもあり、ノウハウを習得できる仕組みが必要と考え、業務の見える化をテーマにコンサルタントに相談しました。



取組内容

マニュアルの作成によってナレッジの共有を図る

コンサルタントから提案されたのは、運行部門のオペレーションマニュアルの作成と将来のAI配車システム設計のための要件整理でした。運行手配の業務をマニュアルにまとめることでベストプラクティスが共有でき、若手社員はノウハウを早く習得でき、生産性向上に役立ちます。そこで京浜支店の運行業務をモデルに標準化したマニュアルを作成することにし、それを全国の支店に展開しようと考えました。

コンサルタントにマニュアルの構成と調査方法について助言いただき、京浜支店の運行部門の業務について、現場観察、記録、インタビューを実施しました。運行部門の業務では、「配送ルートの組立て」「ターミナルの待ち時間の予測」「道路の混雑状況の予測」「協力会社との関係構築」などが鍵となります。現場社員の聞き取りを行い、配車決定プロセスを時系列で整理し、内容を精査して完成させました。

さらに、業務のパフォーマンスを上げるために運行業務の収益を測る指標(KPI)の洗い出しを行いました。また、コンサルタントからは安全運行や輸送力強化のためには協力企業やドライバーのロイヤリティー向上が欠かせないとして、当社に対する満足度調査の実施も提案いただきました。

成果

全社展開を目指し「運行業務見える化プロジェクト」を立ち上げる

出来上がったオペレーションマニュアルは、将来のAI配車システム設計のための要件整理や各支店での運用検討に活用できるものとなりました。現在は「運行業務見える化プロジェクト」を立ち上げ、オペレーションマニュアルを全社に展開し、全社で共通した運行業務の指標の検討などを開始しました。運行業務に関するノウハウを見える化できたことにより、既存の運行業務システムを最大限利用しつつ、運行部門スタッフの判断をサポートするツールの導入を進めていきたいと思っています。将来はAI配車をはじめとする、運行業務へのさらなるIT活用を進めたいと考えています。



コンサルティング 実施プロセス

1回目

- 運行部門の業務ヒアリング
- 「京浜支店の運行業務オペレーションマニュアル作成」をゴールに決定

2回目

- マニュアルの構成、調査方法を助言
- 運行業務の調査開始

3回目

- オペレーションマニュアル案を作成
- 不足項目の精査

4回目

- オペレーションマニュアル完成
- 運行業務指標の洗い出し

5回目

- 全国支店への展開について助言
- 協力企業 / ドライバーの満足度調査を提案



株式会社ビジコンネクト

BCNext <https://www.b-con.co.jp/>

本社 東京都品川区北品川3-3-5 Daiwa品川御殿山ビル7F
 設立 1990年
 代表者 代表取締役 根本 雅之
 従業員数 62名 (2021年8月現在)

手作業が多い勤怠・給与処理にIT活用し、 管理部門の業務効率化を実現

常務取締役 松隈 真弓 (写真中央)



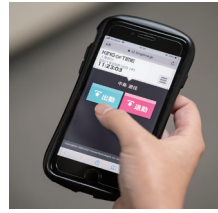
生命保険・損害保険の代理店業務をはじめ、事業承継・自社株対策を主とした企業コンサルティングサービス、個人のライフプランに合わせたファイナンシャルプランニングサービス、住宅ローン事業などを行っている企業です。52名の営業社員は顧客先への外回りを中心に営業活動を展開しており、直行直帰になることもあります。



背景・課題

業務負荷が掛かる勤怠管理と給与処理業務

残業時間削減と休暇取得促進を図り、働きやすい職場をつくるため、「TOKYO働き方改革宣言企業」に参画しました。特に課題だったのが営業社員の勤怠管理と付随する給与処理です。営業社員は直行、直帰など不規則な勤務が多く、利用しやすく労働時間を正確に把握できる勤怠管理が必要でした。さらに、手作業業務が多く残る管理部門では、社員数の増加に伴い業務負荷が高まっていることも問題でした。そこで、勤怠管理とWeb給与明細について生産性向上支援コンサルティングを活用し、IT導入を検討することにしました。



コンサルティング 実施プロセス

1回目

- 営業社員の勤務実態をヒアリング
- 「営業社員の残業時間管理と勤怠管理システム / 給与明細Web化」をゴールに決定

2回目

- 残業時間 / 休暇管理の課題整理
- 現状システムの調査

3回目

- 新システムに求められる要件定義
- 複数のシステムオプションを比較
- 社員の利便性や既存給与システムとの連動から新システムを選定

4回目

- テスト運用
- 社員への定着促進策の検討

5回目

- 本格運用開始
- 今後の残業時間 / 休暇管理方法を助言

取組内容

現状分析を基に、システム要件・運用方法を明確化

まずは現状の残業時間や休暇の管理について課題を整理し、直行直帰、出張、中抜けなどの際の労働時間管理をコンサルタントと一緒に検討しました。その上で、勤怠管理システム・Web給与明細の導入においてシステムに求められる要件を定義しました。具体的なシステムの選定に当たっては、複数の候補をトライアル利用するなどして検討しました。最終的に、勤怠管理システムは外回りの多い営業社員が便利のように位置情報と連動し、かつ振替休日の管理が可能なものを、Web給与明細は既存の給与システムとのスムーズな連動が可能なものを、それぞれ選択しました。同時に、振込業務の簡略化のため、データ取込方法も確認しました。

運用開始にあたっては万が一のトラブルを想定し、既存の方法と新しい方法を同時並行で運用する1か月間のテスト期間を設けることにし、そこで新システムに問題のないことを確認した後、本格運用へと移行しました。また、「出勤・退勤の打刻を忘れてしまう」といった状況も懸念されたため、社員が新しい勤怠管理システムに慣れるまでは、毎日実施している検温通知と一緒に打刻のリマインドを行うこととし、さらに管理職から社員へのシステム運用を呼びかけるなど、勤怠管理システムの定着促進も図りました。

成果

システム導入で業務負荷が軽減し、労働時間の可視化も可能に



Web給与明細によって、これまでマンパワーで行っていた業務をシステム化できました。「印刷・封入して手渡す」といった紙の作業がなくなり、管理部門の業務負荷は軽減しています。また、勤怠管理システムによって正確な勤怠状況が把握でき、残業が多い社員への声掛けや有給休暇取得促進がしやすくなりました。さらに、社員の労働時間の可視化は、人的リソースの配分にも役立っています。今後はさらなる人員増加を見据え、業務が個人に依存しないよう、業務のマニュアル化を進めていきたいと考えています。



株式会社リーズ

LEADS <https://www.leads.co.jp/>

本社 東京都府中市四谷1-6-1 NSTECビル2F
 設立 2004年
 代表者 代表取締役 長岡 誠治
 従業員数 12名 (2021年8月現在)

社員の自主性を引き出すことで 実効性ある人事考課制度を策定

代表取締役 長岡 誠治



法人向け保険コンサルティングをはじめ、個人・法人を対象とした損害保険、生命保険を全般的に取り扱う保険代理業を行っています。商談は客先を訪問して行うことが多いのですが、最近ではWeb会議ツールを使ってリモートで行うことも増えています。今後は順次事業規模を拡大していくため、大幅な社員の増員も予定しています。



背景・課題

ワークタイム削減による業績への影響を懸念

ワーク・ライフ・バランスを推進し、社員が生き生きと働ける職場環境を実現したいとの考えから「TOKYO働き方改革宣言企業」に参画しました。宣言では、効率的な働き方とともに、残業削減や休暇取得の促進を掲げたのですが、「ワークタイムを減らすことで業績に影響してしまうのでは」という危惧がありました。また、事業規模の拡大を予定しているなかで、業務や顧客に関する情報共有が社員間で進んでおらず、社員教育も十分でないことが気がかりであったため、生産性向上支援コンサルティングを活用し、助言を得ることにしました。



コンサルティング 実施プロセス

1回目

- 現状の人材育成施策をヒアリング
- 「経営理念 / 行動基準と人事考課制度の策定」をゴールに設定

2回目

- 経営理念 / 行動基準の関連資料提供
- 現行人事考課制度の課題整理

3回目

- ワークショップ実施 (2回)
- 経営理念 / 行動基準と人事考課制度のたたき台作成

4回目

- キャリアステージ別期待役割作成
- 目標設定テーブル作成

5回目

- 人事考課制度を決定
- 今後の運用について助言

取組内容

社員たち自身の手で行動基準を策定し、人事考課制度に反映

最初に、社員が主体的に考え行動するにはどうしたらよいかとコンサルタントに相談したところ、経営理念や行動基準が人事考課と連動していないため、社員から見て分かりづらいものになっており、これを改善してはどうかと指摘されました。そこで、コンサルティングのゴールを「新たな経営理念・行動基準とそれに基づく人事考課制度の策定」とし、経営理念と行動基準を全社員参加のワークショップによって策定し直すことにしました。全社員参加としたのは、社員自らが自分の環境を考え、行動基準を考えることが、人材育成につながると考えたからです。

ワークショップは、2回にわたって実施しました。コンサルタントに進め方を指導してもらい、1回目は現在の問題や要因についてKJ法^(※1)を用いてまとめ、2回目はSWOT分析^(※2)などにより社会環境変化と自社への影響、強み・弱みを話し合い、経営理念と行動基準を明確にしました。出来上がった行動基準は、評価項目やKPIと連動させ、人事考課に反映させています。なお、評価項目には、社員から提案のあった周りの仲間たちが評価する360°評価も取り入れました。

さらに、人事考課制度運用のためにキャリアステージ別期待役割や社員面談で使用目標設定テーブルも決めました。こうして社員の行動が評価につながる人事考課制度が完成しました。

成果

社員同士の協力体制ができ、情報共有も円滑に



全社員が参加して行動基準を作成したことで、社員同士の情報共有も一気に進み、社員にチームで協力して仕事に取り組む姿勢が見られるようになってきました。今回、コンサルタントと一緒に取り組んだことで、「生産性向上には社員が自主性を持って行動し、自ら環境をつくっていくことが大切である」と改めて気づかされました。企業理念と行動基準が人事考課と連動したことで、持続性のある企業への基礎ができ、今後さらなる企業成長を目指したいと思えます。

※1 アイデアや情報を整理する手法の一つ

※2 企業が戦略や計画を立てるために取り巻く環境を把握・分析する手法の一つ

育児・介護との両立支援で 多様な人材活用を



グレース・パートナーズ社労士事務所 代表 グレース・パートナーズ株式会社 代表取締役 佐佐木 由美子氏

改正育児・介護休業法のポイント

2022年4月1日から、育児・介護休業法が3段階で改正施行されます。男性の育児取得率は2020年度に12.65%^(※1)と上昇したものの、女性への育児・家事負担は依然として大きく、出生率が低下し続けています。こうした問題を背景に、今回は特に男性の育児取得を促進する狙いで改正が行われました。

改正ポイント	施行時期
1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置が義務化	2022年4月1日
2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和	2022年4月1日
3 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設	2022年10月1日
4 育児休業の分割取得と1歳以降の育児開始日を柔軟化	2022年10月1日
5 育児休業取得状況の公表義務化(1000人超の企業)	2023年4月1日

2022年4月から、有期雇用労働者の育児・介護休業要件が緩和されます。いずれの休業も「入社1年以上」であることが必要でしたが、これが撤廃され、無期雇用労働者と同一取扱いになります(入社1年未満の労働者を労使協定の締結により除外可である点に変更ありません)。

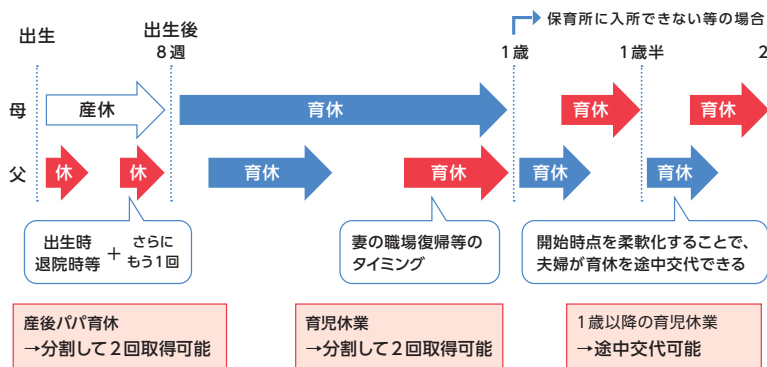
また2022年10月から、子の出生後8週間以内に4週間まで、従来の育児休業とは別に、「産後パパ育休」の2回までの分割取得が可能になります。1歳までの育児休業も2回の分割取得が認められ、さらに1歳以降の延長においても育児開始日が1歳、1歳半の時点に限定されず柔軟化されます。

環境整備による企業のメリット

育児・介護休業等が取りやすい環境を整備することは、従業員だけでなく企業側にもメリットがあります。

2025年までには団塊の世代が75歳以上の後期高齢者となります。直近の総務省の推計では、65歳以上の高齢者割合は29.1%と過去最

改正後の働き方・休み方のイメージ(例)



出典：厚生労働省リーフレット「育児・介護休業法改正ポイントのご案内」

高となりました。40代以降のベテラン社員は、今後家族の介護と仕事の両立が深刻な課題となるでしょう。

優秀な人材を、介護離職で失うことは企業にとっても損失です。実際、年間10万人近くもの介護離職者が発生しているのをご存じでしょうか。三菱UFJリサーチ&コンサルティングが介護離職者を対象に行った調査^(※2)によると、「介護を機に離職をした理由」を尋ねる質問に対して最も多かった回答は、「仕事と手助け・介護の両立が難しい職場だったため」(男性62.1%、女性62.7%)でした。

慢性的に人材不足に悩まされている中小企業は多く、介護離職で失った人材をカバーするための採用や育成コストは重い負担です。これは、出産・育児を理由に退職する女性についても同じことです。休業をしたり短時間勤務に切り替えたりするなど両立支援を積極的に行うことで、様々な制約がある多様な人材を活用することができるメリットがあるのです。

柔軟な働き方で危機を乗り越える

従業員数50人程度の企業で働く従業員Aさんは、遠方で暮らす母親が病気で要介護状態になり、「とても仕事と介護の両立は難しい」と退職するか、介護休業を取るかで悩まれていました。会社から当社にご相談があり、休業の取得とその後に柔軟な働き方ができるよう対応を図りました。

介護休業は法律上、介護の必要な家族1人につき通算93日までと定められています。この期間ではとても足りない、という声を聞きますが、本来、介護休業は本人が主体的に介護するためのものではなく、介護サービスを受けるための準備期間として活用するものです。例えばケアマネジャーへの相談や、市区町村窓口での申請手続きなど、施設で適切な介護サービスを受けるための様々な手続きを休業期間に行います。

Aさんには約3か月の介護休業の取得、雇用保険の介護休業給付金の申請をお勧めしました。同社ではそれまで出社を前提としていましたが、テレワーク制度を導入し、自宅に限らず実家等を含め、業務が適切に遂行できる場所での勤務を可能としました。Aさんは介護時短勤務制度や介護休暇も活用し、仕事と介護をうまく両立しながら今も仕事を継続しています。介護休暇は、2021年1月から時間単位で取得できるようになり、さらに利用しやすくなりました。育児や介護などの事情で、これまでのように働くことが難しい従業員がいつ現れるかわかりません。様々な人材が活躍していくには、企業のバックアップは不可欠です。人材活用という視点から、ぜひ雇用環境の整備をご検討ください。

※1 出典：厚生労働省「令和2年度雇用均等基本調査」
 ※2 出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査」(平成24年度厚生労働省委託調査)

東京都からのお知らせ

働き方改革促進事業

改革に取り組む都内の中小企業等をサポートします!

詳細 <https://tokyohatarakikata.metro.tokyo.lg.jp/>



① TOKYO「働き方改革、ライフ・ワーク・バランス」相談窓口

社会保険労務士などの資格を持つ相談員が働き方改革推進の様々なお悩みにお答えしています。

② 働き方改革集中講座

働き方改革を社内でも推進する上での法令知識やノウハウ等が習得できる講座を実施しています。

③ 専門家派遣

社会保険労務士や中小企業診断士などの専門家を、働き方改革に取り組む上での課題や取組内容に応じて企業に派遣します。

東京テレワーク推進センター

見て、聴いて、試して、テレワークのメリットを体験!

テレワークの体験

製品やサービスを体験しながら比較検討ができます。最先端のツールも体験いただけます。

テレワークに関する情報収集

制度改正や助成金情報など、テレワーク導入の情報を収集できます。

テレワークに関する相談

人材確保のアドバイス、システムや制度の整備、助成金活用など各種ご相談いただけます。

テレワーク相談コーナー (厚生労働省委託事業)

広くテレワークに関する相談をお受けするほか、助成金や労務管理の無償コンサルティングのご案内もしています。
0120-861009

詳細 <https://tokyo-telework.metro.tokyo.lg.jp/>

お問合せ ☎ 03-3868-0708

MAIL info@tokyo-telework.jp

アクセス
 ・東京都文京区後楽2丁目3番28号 K.I.S飯田橋ビル6階
 ・営業時間 平日9時~17時(国民の休日、年末年始を除く)
 ・最寄駅 飯田橋駅
 ・都営大江戸線「C3出口」より徒歩2分
 ・JR中央総武線「東口」より徒歩4分
 東京メトロ東西線「A1出口」より徒歩4分



TOKYOテレワーク・モデルオフィス

東京都が運営するサテライトオフィスです。

(駅から徒歩3分以内)

府中 東久留米 国立

ご利用の流れ

① 企業の利用登録

② 利用者の登録

③ 利用予約

詳細 <https://tokyo-modeloffice.metro.tokyo.lg.jp/>



「東京カイヤハッケン伝!」(Webサイト・冊子)

若者や女性向けに、中小企業の魅力を分かりやすく紹介しています。

- 技術力や製品でトップシェアを誇る
- 社員の育成に力を入れている
- 働きやすい職場環境を実現しているなどの企業を紹介



詳細 <https://www.kaisyahakken.metro.tokyo.lg.jp/>

東京しごとセンター

東京しごとセンターヤングコーナー ☎ 03-5211-2851

東京しごとセンター多摩 ☎ 042-329-4510

若年者の就職活動に関して、個別カウンセリングやセミナー、各種イベントなどを実施しています。また、ヤングコーナーには「ハローワーク飯田橋U-35」が併設されており、求人情報検索や就職相談・職業紹介などをご利用いただけます。

労働相談情報センター

働くことに関する悩み、疑問など、労働問題全般に関する相談のほか、資料の発行やセミナーを開催しています。お気軽にご利用ください。

東京都ろうどう110番 ☎ 0570-00-6110

詳細 <https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/soudan-c/center/>



公正な採用選考について

採用選考に当たっては、応募者本人の適性や能力を公正に評価することが必要であり、本籍・出身地、家族、生活環境等、応募者本人の責任によらないことや、思想・信条等、日本国憲法で保障されている個人の自由に関することを応募書類や面接等でたずねることは、就職差別につながるおそれがある上、職業安定法第5条の4に抵触する違法行為につながります。

最近では新規大学等卒業予定者に対して「エントリーシート」[ES]等の名称で、インターネットを利用して応募書類の提出を求める企業が増えています。このような形式の応募書類を含めて、企業は、応募者の適性と能力に関係のない事項(本籍地、家族等)や応募者の自由であるべき事項(思想、信条等)をたずねてはいけません。

採用選考時の応募書類や面接等で、職業安定法第5条の4に抵触するおそれのある情報提供を企業から求められた場合は、最寄りのハローワークに相談しましょう。

※大学生の方は東京新卒応援ハローワークに相談(TEL 03-5339-8609)してください。※高校生の方は、学校に報告、相談してください。

● 詳しくは、TOKYOはたらくネットをご覧ください。 <https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/kaizen/kosei/>



東京都が実施するインターンシップ 「きづくインターンシップ」



インターンシップに関心はあるけど、どうやって参加すればいいの? 未体験の学生や希望業種が決まっていない学生でも参加できるプログラムです。

内容

様々なテーマから1つを選び、テーマに関連した中小企業3社で就業体験をします。事前事後研修もあるので、業界や会社の理解を深めることができます。

詳細 <https://tokyo-internship.metro.tokyo.lg.jp/>



新卒応援ハローワーク

東京新卒応援ハローワーク ☎ 03-5339-8609

八王子新卒応援ハローワーク ☎ 042-631-9505

新たに大学・高専・専修学校等を卒業される方、おおむね卒業後3年以内の既卒者に特化した専門のハローワークです。就職相談や求人紹介、企業情報の提供のほか、各種セミナー等も開催しています。

都立職業能力開発センター

新たに職業に就かれる方を対象に、就職に向けて職業に必要な知識・技能を習得していただくための施設です。都内に12校あり、若者向けには主に1年間の訓練を実施しています。

産業労働局雇用就業部能力開発課 ☎ 03-5320-4716