

課題① 業務の属人化の解消

- ・業務情報の共有、マニュアルの作成、スキルマップの作成
- ・資格取得への支援等、自己研さんの機会づくり など

課題② 突発業務・割込業務対策

- ・先回り電話、期日交渉
- ・クッションタイム、集中タイム（会議、話しかけ等禁止）の設定 など

課題③ 業務効率の改善

- ・会議のルール決め（事前に議題・資料を共有、役割を決める等）
- ・資料のひな型整備、各種様式や報告手続見直し（統一、簡素化等） など

課題④ コミュニケーション改善

- ・定期的なメール等によるスケジュール共有
- ・有給休暇取得状況の見える化 など

「これくらいのことはどこでもやっている」、「こんなことで会社は変わるのか」……

成功のカギは

- まず、職場の実態を正確に把握すること。
- 現場が主体となって、課題を明らかにし、自らの職場に合った解決方法を考えること。
- 「いい職場をつくらう」という思いを経営者と従業員が共有すること。

働き方改革に魔法や特効薬はありません。

働き方改革の実現に向けて、多くの企業が取り組んでいることには、実は日常的な事務改善の取組が大部分です。

では、そんな「当たり前」のことで、成功する場合とうまくいかない場合に分かれるのはなぜでしょうか。

他社の成功事例を単純に真似しても、なかなかうまくいきません。

働き方改革を進めるには、まず、労働時間など職場の実態を正確に把握した上で、課題を明確化すること。

次に、その課題に応じた、職場に合った解決方法を考えることが重要です。

そして何より、会社全体で、いい職場を作ろうという思いを共有できるかどうか。それが成功のカギを握っています。

具体的な取組(例)

- 雇用管理・労務管理の見直し
 - 本人の希望（家庭の事情等）によりフルタイム勤務とパート勤務とを選択・移動できる制度の導入
 - 短時間勤務制度、短時間正社員制度等の導入
 - 時間単位・半日単位の年次有給休暇制度導入
 - サバティカル休暇（長期連続休暇）、アニバーサリー休暇制度等の導入
 - テレワーク（在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィス等）の導入
- 業務の属人化の解消
 - 情報の共有、マニュアルやスキルマップの作成、資格取得への支援、自己研鑽の機会づくり など

県の認定企業の事例

■ 製造業(株式会社カワトT. P. C.) (336人・集合住宅用配管システム製造・岩国市)

女性が活躍できるダイバーシティ経営を推進（従業員の7割が女性）

- 子が3歳になるまで育児休業取得可(女性育休100%)
- 個々の従業員の事情により、時短正社員やパート選択可。パートから正社員に復帰も可能
- 全社的に、4~5人ずつで構成する「チーム制」を採用
 - ・チームを1つの会社に見立て、コスト意識や経営参加意識を形成
 - ・突発的な休暇(家庭の事情等)に対応できる応援態勢や、計画的な業務遂行を実現

⇒ 女性従業員の定着、工場増設、新規雇用の好循環を実現

持続可能な企業活動を構築するためには、多様な人材が活躍できる働きやすい職場環境づくりにより、人手不足を克服する必要があります。

そして、多様な人材の活躍には、多様で柔軟な働き方の導入が不可欠です。実際に成果を上げた取組をご紹介します。

たとえば、本人の希望、家庭の事情などにより、フルタイム勤務とパート勤務とを選択・移動できるといった、柔軟な勤務体系の導入や、時間単位・半日単位の年次有給休暇といった、弾力的な休暇制度の導入、更には、在宅勤務などのテレワークの導入、などが挙げられます。

また、業務の効率化や長時間労働の縮減に向けて大きな課題となるのが、「業務の属人化の解消」です。担当者でないと状況がわからない、顧客とどのような話をしているのかがわからない、そのため、一人の社員が仕事を抱え込むこととなり、それが長時間労働につながり、また、サービスの遅れにもつながるという面があります。

したがって、様々なツールや手法を活用し、業務情報の共有、マニュアルの作成、スキルマップの作成、従業員の資格取得への支援などを行うといった方法があります。

県が認定した「誰もが活躍できるやまぐちの企業」である岩国市のカワトT. P. C. では、女性が活躍できる職場づくりを進め、発展してこられました。

それぞれの家庭の事情で、正社員からパートになったり、また正社員に復帰するといった選択ができます。

こうした取組を通じて、従業員の定着と事業拡大の好循環が生まれています。

■建設業(有限会社アクアテクニカル) (21人・機械器具設置工事等・宇部市)

- ・顧客の工場のメンテナンスが主要業務のため、休日出勤が前提の働き方
- ・5～10年後の育児や介護に伴う環境変化にも対応できる会社づくりを目指す
 - 身近な改善運動の徹底(「5S」: 整理、整頓、清潔、清掃、躰け)による意識改革
 - 日報・月報の廃止、出張時日当の一括清算による業務効率化
 - 「自分の分身づくり」の推進、サバティカル休暇導入(1箇月以上の連続休暇。アルバイト可)
- ⇒ 属人化を解消し、6人がサバティカル休暇を利用、かつ過去最高の売上げ達成
サバティカル休暇利用者が資格取得(中型免許)、生産性向上に貢献
6年ぶりに高校新卒者が入社

■製造業(JRCS株式会社) (450人・船舶用配電機器、制御・計測機器製造・下関市)

- ・ベテランと若手が同等に仕事をこなせる態勢づくり、働き方改革に向けた風土づくり
 - 社内サーバで設計資料や部品一覧表を共有、AIを活用した定型業務の自動化
 - 事業所内託児所を運営。女性技術者を育成し、H29に女性部長も誕生
 - 副業の奨励(支援金制度導入)やパートの正社員登用により従業員の成長を支援
 - 営業部で個人の座席を固定しない「フリーアドレス」を導入
- ⇒ 設備備品が2/3に減少。個人保有の書類もゼロになり、ペーパーレスを実現
- 「傾聴力」重視：マスコットキャラクター「KIKUHO」作成、スマホのアイデア投稿サイト開設
- ⇒ 2年間で400件のアイデア投稿、200件が採用される

県の実践モデル企業として、コンサルタントの支援を受けて取り組まれた中小企業の成果です。

どんな先進企業でも、最初は、社内で大きな反発があったと聞いています。やっても意味がない、できるわけがない、といった反発を乗り越えることが大きなハードルとなっています。

そこで、多くの企業が、まず身近な改善運動から始めておられます。

内容は決して派手ではなく、地道な取組の積み重ねですが、それを全社で徹底することで、最初は反対していた社員も含め、会社全体でよりよい職場を作ろうという機運が高まったそうです。

宇部市の「有限会社アクアテクニカル」は、仕事の属人化を解消し、売上げを減らすことなく、1箇月の長期休暇を5人の方が取得されたそうです。また、この長期休暇を活用して、従業員の方が資格を取得され、会社の生産性向上に貢献されたそうです。またそうした取組が報道などで取り上げられ、求人活動でも手応えを感じるようになったそうです。

下関市の「JRCS株式会社」は、「傾聴力」を重視してマスコットキャラクターやアイデア投稿サイトを作り、社内が一体となって職場づくりを進めておられます。

正社員登用制度やフリーアドレスの導入などにより、人材活用や業務効率化も実現されています。

会社全体が思いを共有して取り組むという点では、大企業よりも、むしろ中小企業の方が、成果が表れやすいと言われています。県としては、今後も様々な企業や業種でモデル事例を創出し、ご紹介してまいります。

やまぐち働き方改革支援センター

- ・アドバイザーが企業を訪問して助言・提案（アウトリーチ支援）
- ・働き方改革シンポジウムの開催（県社労士会後援）
- ・専門家派遣（県内社会保険労務士に委託）

やまぐち働き方改革アドバイザー

- ・企業に身近な民間の専門家（社会保険労務士、経営指導員等）を対象に、県が養成講座実施、登録（R元現在88人）
- ・専門家の日常業務を通じて、企業に働き方改革を助言、提案

やまぐち働き方改革推進会議

- ・会長：山口県知事、副会長：山口労働局長
- ・構成団体（労働団体、経済団体、銀行、大学等）が会員企業等に横展開

山口県社会保険労務士会

- ・山口県及び山口労働局と働き方改革推進に係る連携協定締結
- ・県や国の施策推進・セミナー開催等における協力、情報共有



働き方改革シンポジウム



働き方改革取組事例集

県HPからダウンロードできます
<https://www.pref.yamaguchi.lg.jp/cms/a15900/hatarakikata/book.html>

山口県内の企業では、働き方改革の取組成果が次々と表れてきています。こうした成果を横展開して、より多くの企業に取り組んでいただくため、県では、シンポジウムや研修会の開催、取組事例集の作成を行っています。また、働き方改革支援センターをはじめ、多くのアドバイザーや関係機関・団体が、取組事例の横展開に取り組んでいます。