

勤怠管理のペーパーレス化、
年次有給休暇の取得日数
増加を実現。



3S活動で作業時間
の短縮と効率化、
技術の継承を実現



経営者と従業員が、会社を変える



働き方改革 かがわモデル

経営者のみなさま
働き方改革の取組みを推進して、
効果を実感してみませんか？



香川県内の企業の
「働き方改革」取組み事例をご覧ください。

ワーク・ライフ・バランス

WLBを実現し、働き方
と休み方の質を向上。
さらに生産性向上へ。



コミュニケーションを
円滑にするスキルを学び、
風通しの良い職場に！



業務改善と環境改善に
取組み、働きやすい
会社を全員で作る！



平成29年度働き方改革モデル企業サポート業務

香川県では、専門家のサポートを受けて働き方改革を推進する取組みを、モデル企業5社で実施しました。各社とも様々な課題を抱えていましたが、適正なアプローチをし、意欲を持って取組んだ結果、目覚ましい成果を上げました。

働き方改革がわモデル取り組み事例①

ワーク・ライフ・バランス

WLBを実現し、働き方と休み方の質を向上。さらに生産性向上へ。

株式会社マール 業種：リラクゼーション業 代表：梶浦 幸代 従業員数：9名 所在地：高松市

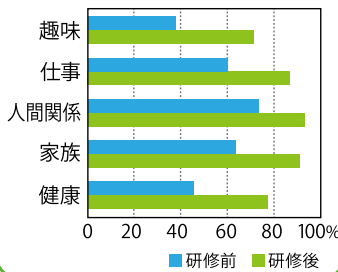
現状・課題

子育てをしながら働く中で、休みを取りやすい反面、休むと収入が減る働き方から、雇用の安定化を図ることでワーク・ライフ・バランスが実現できる環境を提供したいと思いました。また、技術の高い従業員に業務負担が集中することや、日々の業務について達成レベルに差があるために、従業員同士の軋轢が生じていました。それを解決するために、無駄の削減、業務レベルの向上、生産性向上が求められていました。

成果1 WLB実現で、働き方の質も向上

休日取得の増加と、過ごし方の改善を促すと、「ライフ」の満足度がアップ。そのことが、「ワーク」における接客と技術向上につながりました。働き方の面では、個人の目標設定を元に、強みを活かせる新メニュー開発ができ、売上増加への糸口をつかむことができました。

休日5つの欲求満足度の変化



改革ポイント (取組内容)

- 安定した雇用形態に改善、WLBを実現する勤務シフト・休日取得の促進。
- 個人面談を行い、個人目標を生かした新メニュー開発への取組み。
- 業務洗い出しを経て、マニュアル作成、時間管理のための日報作成、研修実施によるコミュニケーション能力向上、技術向上に着手。

成果2 業務レベルアップと生産性向上

マニュアルが完成し、業務の無駄やダブリが無くなり、日々の業務に対するストレスが軽減しました。接客面でもレベルアップし、お客様に喜ばれています。日報管理によるタイムマネジメントの結果、効率化が図られ、従業員が技術向上にあてる時間を確保できるようになりました。

働き方改革では、従業員の“ライフ”が充実することで、“ワーク”の向上につながりました。今後も生産性の向上を目標に、働きやすい環境作りに努めて参ります。

代表
梶浦 幸代氏



働き方改革がわモデル取り組み事例②

勤怠管理のペーパーレス化、年次有給休暇の取得日数増加を実現。

株式会社シニアライフアシスト 業種：老人福祉・介護事業 代表取締役社長：小竹 和夫 従業員数：78名 所在地：高松市

現状・課題

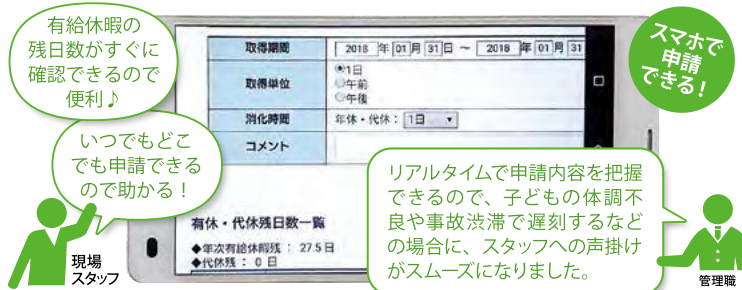
勤怠管理をすべて紙ベースで行っていたため、事務職員が把握するまでにタイムラグを生じていました。老人ホームでの交代勤務のため、申請者にとっては申請しにくく、上長は部下の勤務状況を把握しづらい状況。事故渋滞による遅刻申請にも時間がかかるなど、紙による申請方法に問題を感じており、良い手立てはないものかと模索していました。

改革ポイント (取組内容)

- 全体会議にて働き方改革の取組みについての意識共有。
- 勤怠報告書類を無くし、新勤怠システムを導入。マニュアル作成と従業員への説明会を実施。
- 管理職による「ワーク・ライフ・バランス会議」を実施。
- 導入前後の従業員の意識変化や、勤怠申請にかかる時間の調査を実施。
- 有給休暇の取得日数の実績管理。

成果1 勤怠管理システム導入による効率化

パソコン、スマホから出勤・退勤、休暇申請などができるシステムは、管理職の仕事の効率化に役立っています。従業員がシステムに慣れるまで、根気よく丁寧に対応する必要がありましたが、導入後は、所属長がリアルタイムで申請状況を把握できるため、部下とのコミュニケーションアップにもつながっています。



成果2 有給休暇を年平均12日取得

自分や家族の病気や急用に備えて有給休暇を残しておきたいというスタッフも多いのですが、計画取得を促して月に1日は取得するようにしています。平成29年12月時点で平均12日(前年比28%増)を超えているので、ワーク・ライフ・バランスの実現に着実に近づいていると言えるでしょう。



この取組みを通し、トップを含め、会社全体が目標を持って実践することが、ワーク・ライフ・バランスへの第一歩だと実感しています。
代表取締役社長 小竹 和夫氏

業務改善と環境改善に取組み、働きやすい会社を全員で作る！

ワイビー株式会社

業種：持ち帰り・配達飲食サービス業 代表取締役社長：野田 祐一
従業員数：正社員9名、契約社員7名、アルバイト100名 所在地：丸亀市

現状・課題 ワーク・ライフ・バランスを実現し、スタッフが働きやすく、働き甲斐のある会社を実現するために、働き方改革に取組みたいが、何にどのように取組んでよいのか迷っていました。そこで、当社にとっての生産性向上を妨げる要因は何か、スタッフにとって働きやすい職場とは何かなどを、店長と共に考え理解する機会をつくり、実践するために、この事業に参加しました。

改革ポイント (取組内容)

- 月1回、社労士を招き、社長と正社員全員参加の勉強会で、働き方改革の意義や労働時間と業務効率の関連性を学ぶ。
- 働きやすい会社の理想像を描き、共有する。
- 生産性向上を妨げる要因を抽出して、改善。
- スタッフ同士が互いに承認しあえる職場風土づくりへの取組み。

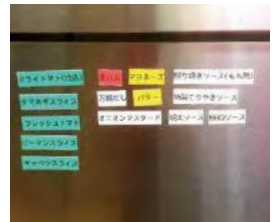
働き方改革は、今あることを変えるところから始めましょう！そして、働きやすい環境を作り、みんなで明るい未来を作りましょう。

代表取締役社長 野田 祐一氏

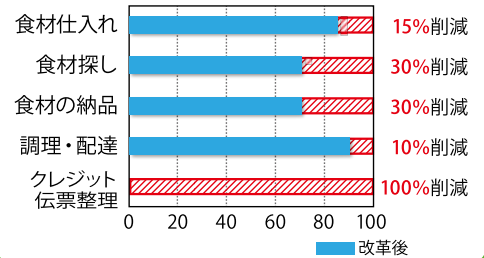


成果1 業務改善と環境整備による生産性向上

全店舗で、「時間」をポイントに、不要な業務や時間短縮ができる業務を抽出。それぞれの対応策を検討して改善に取組みました。その結果、冷蔵・冷凍庫内の食材配置を扉に表示し、スタッフの食材探しや納品にかかる時間を短縮、さらに、過剰発注や在庫切れがなくなり、経費削減も。より効率的な導線への変更、整理整頓やミス防止による時間削減で、生産性を向上することができました。



改革前を100とした場合の削減時間



成果2 気持ちよく、やる気が出る職場に

承認することの大切さを学んだ店長が、スタッフに「ありがとう」などの声かけを意識的に行いました。お互いを認めるコミュニケーションによって、人間関係が良くなりました。

コミュニケーションを円滑にするスキルを学び、風通しの良い職場に！

株式会社ユーミック

業種：電気めっき業 代表取締役社長：上村 芳久 従業員数：48名 所在地：高松市

現状・課題 職場内でのコミュニケーション不足を感じており、役職者が「上手な叱り方」を身に付ける等、コミュニケーション力を高める機会が必要だと思いました。また、介護休業に関する社内規程が自社ニーズに対応したものでないことや、女性が活躍できる職場にしたいと思うものの、長らく製造現場に女性を配置していないため、設備や体制面が整っていないことも課題でした。

成果1 職場内コミュニケーションの向上

アンガーマネジメント講習を、幹部、係長級、主任級、他一部従業員に向けて実施しました。職場コミュニケーションに深く関係する2項目において、改善の兆候が見られました。中でも「怒る必要のあることは、上手に怒れ」「必要のないことは怒らない」という考え方は、多くの人に学びを与えたようでした。



講習前後で点数が減少し改善された2項目

- 職場のコミュニケーションに課題があると思う
- 上司とのコミュニケーションはあまり円滑でない



今回の取組みは、当社の働き方改革の大きな足掛かりとなりました。残っている課題に向けて、引き続き、働き方改革を続けていく所存です。

管理部 石本 麻利江氏

改革ポイント (取組内容)

- 職場内コミュニケーションスキルの向上
 - ・ アンガーマネジメント講習会
 - ・ 講習受講の前後にアンケートを実施
- 介護と仕事の両立支援に向けた取組み
 - ・ 介護に関するアンケートを実施
 - ・ 介護規程を改訂し、周知する
- 女性が働きやすい環境づくりへの取組み
 - ・ 面談、研修やスキルアップの情報提供
 - ・ 女性の配属先を検討し、求人を開始

成果2

介護規程の改訂と女性従業員の求人

対象10名にアンケートを実施し、現状把握をしました。介護規程を改訂し、年度末までに従業員に周知する予定です。女性が働きやすい環境作りについては、女性従業員や現場の役職者にヒアリングを行い、製造現場での配属先や業務内容を決定し、新たな採用に向けて求人しました。

3S活動で作業時間の短縮と効率化、技術の継承を実現

有限会社EMクリーニング・明治屋

業種：洗濯業 社長：喜田 弘
従業員数：11名 所在地：丸亀市

現状・課題 家族経営の為、作業にルー
ル化されたものがなく、恒常的に残業が発
生していました。そのため就業時間内に機
械操作の研修や営業会議をする時間が確
保できず、休日出勤も多い状態でした。社
長一人しか行えない技術があり、技術継承
をどのように進めるかということも課題でした。

改革ポイント (取組内容)

- 3S (整理・整頓・清掃) 活動による仕事
のスピードアップ
 - ・店舗受付エリアのレイアウト変更、
物品配置変更
 - ・工場内の動線の確保、在庫管理の
見える化など
- 各機械の作業工程を見直し、1時間当
たりの作業能率を上げる
- 作業手順の掲示、ルールの明確化で、
一人に集中しない作業体制づくり
- 技術継承のための機械研修を就業時
間内に行う



選出頂きありがとうございます。発
生していた無駄を見直し、削減する
ことで、利益につながるということ
を実感できる良い機会となりました。
社長 喜田 弘氏

成果1

工場内を大変革！ 残業ゼロ化

不要な機械を廃棄、整理整頓して工場
内の通路を確保。移動時間、作業時間と
もに短縮できました。機械操作手順や備
品の在庫、作業進捗状況などを表示した
ラベルを張り、定位置化。工場から店舗
への納品時間が早まり、残業早出ゼロを
実現し、生まれた時間の一部を技術継承
の研修時間にあてることができました。



工場商品が仕上がるまでの時間



接客の向上と 成果2 従業員満足度アップ

商品出しも早くなり、受付での
接客の質が向上しました。レイア
ウト変更や備品収納・配置変更
をパートさんも含めた従業員全員

で実行。自ら改善に携わったことで物を探す時間が減り、お互いを
サポートする雰囲気が生まれました。休日出勤もなくなり従業員の満
足度も上がりました。

働き方改革モデル企業をサポートした専門家



仲井 京子氏
仲井京子社会保険
労務士事務所 所長

今 回プロジェクトに参加させて
いただき、短い期間でした
がその分スピード感をもって進め
ることができました。何かを始め
る際はファーストギアが大変。で
もそこから行動へ「一気に」駆け上
がることで、見えてくるものがある
のではないのでしょうか。今回もス
タート時が一番大変でしたが、取
組企業同士の交流もあり「一気に」
の拍車がかかったように感じます。
改革は仲間がいれば心強い!?



谷川 由紀氏
高松太田社労士事務所
代表

働 き方改革の目的は、生産性
を向上させ企業の価値を高
めることです。その「変革」のため
には、人事制度の見直しや企業風
土を変える等、いくつかの変えな
ければならない壁があり、何から
始めてよいかわからず悩まれている
ケースも。その場合は、まず現
状を把握し自社の課題を明確にし
ましょう。そして、社内のコミュ
ニケーション(共有)を見直すこと
で驚くほど変革が加速します。



植田 博司氏
植田社会保険労務士
事務所 代表

働 き方改革は、新聞やテレビ
で見るものではなく、自社
で取り組むものです。みんなが生
き生きと働くヒントは、自社にたく
さん隠されています。それをみん
なで見つけて形にしていけることが、
働き方改革です。みんなが生き生
きと働く会社が提供するサービス
や商品は、世の中に幸せを届ける
と思います。今回、働き方改革に
取り組んだ5社は、大きな成果を
あげています。Next Your Turn!

