

明日から会社で実践できるヒントを発見！

新しい働き方 11の事例

社員を笑顔にする働き方って何だろう？
みんなでいきいき働く方法って何だろう？



ごあいさつ

奈良県知事
荒井正吾



奈良県では、職場での働き方を良くし、働きやすい職場環境にして、人材育成に努めることで奈良県経済が活性化すると信じて、働き方改革に取り組んでいます。しかし、新型コロナウイルス感染症による影響が長期化することで、「働き方」にも劇的な変化が起こっています。各企業がこの難局を乗り切るためには、新しい生活様式への対応や場所・時間に制約されない多様で柔軟な働き方に取り組んでいくことが重要です。

県では、全国の中小企業や現場のある業種が創意工夫を凝らした取り組みなどを調査した上で、専門家の意見と合わせ、好事例としてまとめました。

皆様方には、様々な創意工夫を凝らした全国の中小企業の取り組みを参考にして、感染防止と雇用維持により一層取り組んでいただきますようお願いいたします。

今後も、働きやすい企業に良い人材が集まると信じ、「奈良県版働き方改革」を実行してまいります。

ごあいさつ

株式会社東京商工リサーチ
代表取締役社長
河原光雄



私事で大変恐縮ではございますが奈良県生まれ、奈良県育ち、奈良県在籍です。大学、就職はご多分に漏れず大阪であり東京商工リサーチ関西支社を皮切りに平成8年から広島、福岡、東京と転勤。単身赴任生活もすでに四半世紀を迎えようとしています。

東京から最も時間距離のある観光地が奈良だと聞き、そうだなと思いながらも毎週の帰省の度に「大和は国のまほろば」、故郷の素晴らしさを実感しております。

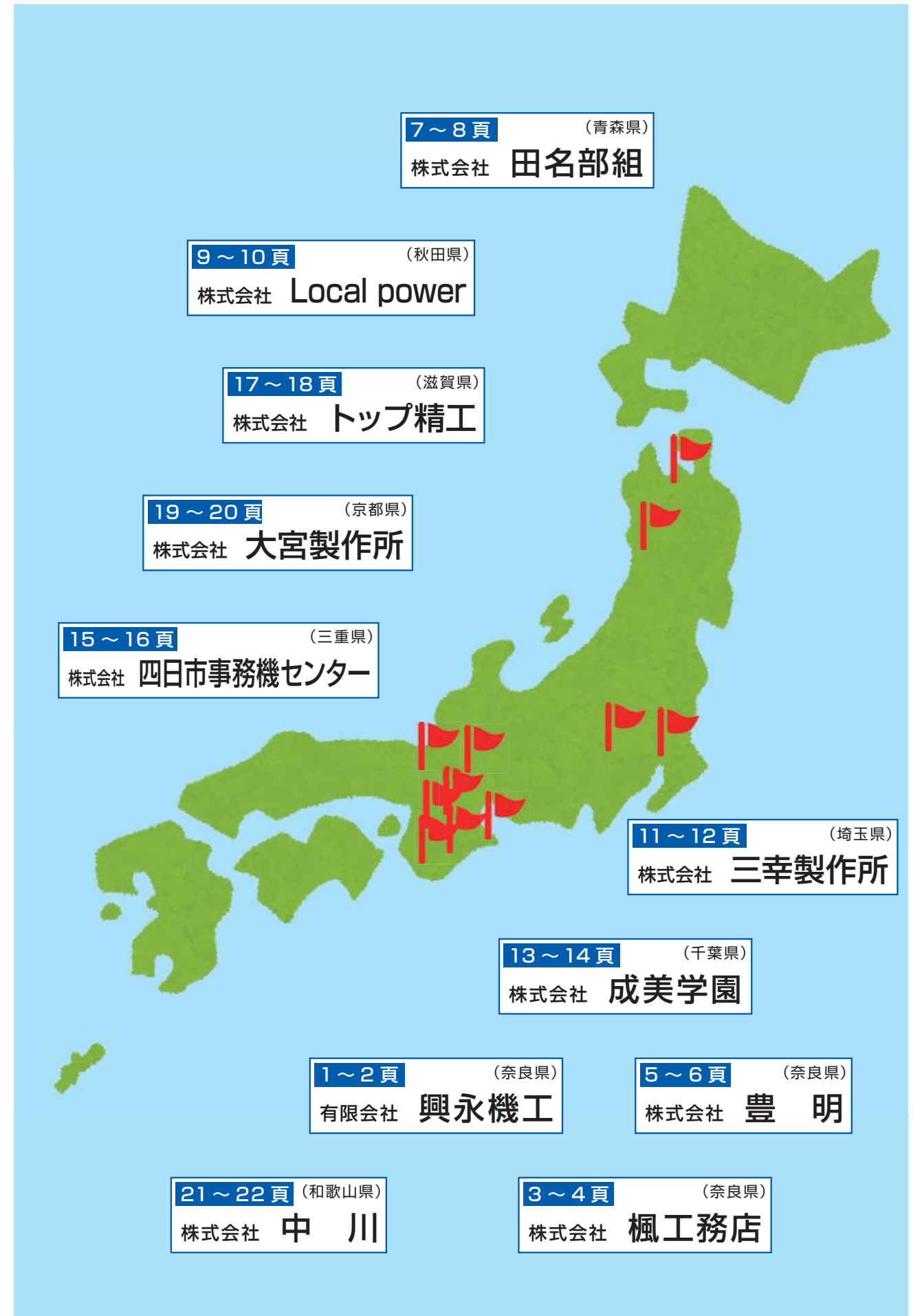
新型コロナウイルスは全世界に大きなダメージを与えました。同時に私たちの行動と価値観にも大きな変化をもたらしました。企業にも新たな働き方に向けた取り組みを課し、業態転換を推し進めるきっかけとなったようです。あるアンケートでは4人に3人が「良い変化」とも捉えています。

奈良県の企業に於いてもコロナ禍への対応として2年以内に事業再構築を実施及び検討する企業は51.6%と半数を超え（全国比率は46.8%）、新規事業、関連事業、他社協業、M&Aなど新しい働き方を積極的に進めている県内企業は少なくありません。

新しい働き方は、従業員の満足度やモチベーションの向上による定着率の高まり、効率的な働き方による費用削減や生産性の向上など、数々のメリットが得られ、取組を拡大していく企業も数多く聞かれます。中小企業を支援する制度も充実しており、歩みを止めることなく、変化に柔軟に対応し乗り越えていく企業が一社でも増えることを切に願っております。

目次

	オンライン 会議・商談	システムの 導入	IT 設備の 導入	3 密回避 対策	車通勤	ペーパー レス	テレワーク	フレックス の導入
奈良県 1～2 頁 有限会社 興永機工			IT 設備の 導入			ペーパー レス	テレワーク	
奈良県 3～4 頁 株式会社 楓工務店			IT 設備の 導入				テレワーク	フレックス の導入
奈良県 5～6 頁 株式会社 豊明		システムの 導入	IT 設備の 導入				テレワーク	
青森県 7～8 頁 株式会社 田名部組	オンライン 会議・商談	システムの 導入		3 密回避 対策		ペーパー レス	テレワーク	
秋田県 9～10 頁 株式会社 Local power	オンライン 会議・商談	システムの 導入	IT 設備の 導入	3 密回避 対策			テレワーク	
埼玉県 11～12 頁 株式会社 三幸製作所	オンライン 会議・商談	システムの 導入	IT 設備の 導入	3 密回避 対策	車通勤			
千葉県 13～14 頁 株式会社 成美学園	オンライン 会議・商談	システムの 導入	IT 設備の 導入			ペーパー レス	テレワーク	フレックス の導入
三重県 15～16 頁 株式会社 四日市事務機センター		システムの 導入				ペーパー レス		
滋賀県 17～18 頁 株式会社 トップ精工	オンライン 会議・商談	システムの 導入		3 密回避 対策				
京都府 19～20 頁 株式会社 大宮製作所	オンライン 会議・商談	システムの 導入	IT 設備の 導入	3 密回避 対策		ペーパー レス	テレワーク	
和歌山県 21～22 頁 株式会社 中川			IT 設備の 導入					フレックス の導入



従業員主導で新たな取組の実現へ

企業データ	本社・拠点	奈良県奈良市蘭生町530-3
	業種	弁・同附属品製造業 / 油圧・空圧機器製造業
	従業員数	従業員 : 29名 (男性 : 24名 女性 : 5名)
	資本金	2,000万円
	事業概要	気体・粉体の制御装置メーカー

テレワークの導入により
ペーパーレス化や
従業員の成長に
繋がりました！



テレワークをきっかけにペーパーレス化の推進

新型コロナウイルス感染症の拡大防止策として、緊急事態宣言前の2020年4月より、在宅勤務可能な営業・経理・設計等の職種でテレワークの導入を開始し、現在でも原則週1回の出勤とする体制を継続しています。それに伴い、

社内サーバーのみならず、外部サーバー上でのデータの共有や、グループウェアの活用を開始し、原則、紙による回覧や共有を廃止しました。

その結果、ペーパーレス化につながり、これまでメイン業務を滞らせていた押印業務が無くなったほか、回覧時の紛失も無くなるなどの効率化を実現しました。

壁 外部のサーバーを利用することで効率化の実現へ

社内サーバーでは、アクセスが集中すると回線がパンクしてしまう懸念があった。
⇒外部サーバーを活用することで、回線アクセス遅延が避けられ効率化が図ることができた。

従業員の意見を尊重した取組

新型コロナウイルス感染症拡大以前より、ペーパーレス化を進める考えはありました。これまでは、社内システムから紙ベースで資料を打ち出して回覧・共有を行っており、非効率や紙の無駄を感じていました。また、その他の働き方についても検討する意識はあったが、日々の業務に追われ、取り組みの実現には至っていませんでした。

しかし、新型コロナウイルス感染症の影響により、柔軟な働き方の導入が必要となり、まずは新しいことに取り組んでみるという姿勢が重要と考えました。また、得意先が大手主体であり、顧客サイドでもテレワークを推奨していたため、導入への理解が得られやすい環境でもありました。

テレワークを進めるにあたっての考えや実務の流れを従業員に検討・推進してもらった結果、現場の意見を組み込み、スムーズな流れが構築できました。さらに、従業員が主体となって創意工夫したことで各々の成長にもつながりました。テレワーク実施の副次的効果として、従業員の交通費や、出張費用などが減少し、コスト削減にも繋がりました。

今後は海外も視野にいた取組へ

同社では、設計技術者の人手不足が深刻となる中、最近ではベトナム人などの外国人労働者も積極的に活用しています。今後も継続して働き方改革を行い、このような労働者が母国に帰った際にも、オンラインで仕事を継続して行っていく海外版のサテライトオフィスのような仕組みづくりを進めたいと考えています。

一方で、今後もテレワークを推進するためには、機器類の導入に対する新たな設備投資も必要であると考えています。外部サーバーの活用時における費用負担にも対応するような、使い勝手の良い、柔軟な助成金制度の創設があれば活用していきたいと考えています。

課題は取組に応じて様々に出てきますが、従業員も交えながら都度改善していくことで、取り組み自体のみならず、その経緯においても社員の成長やノウハウの習得につながると考えています。もし、方法が間違っていれば、素早く方向転換できるのが中小企業の強みでもあり、越えるべき課題は都度改善し、ノウハウを習得していくことで自己研鑽にも繋げていきたいです。

社員からの声

～ テレワークを実施したうえでのメリット・デメリット ～

メリット

- ◆ 通勤が無くなったことで、自分の時間が増えた
- ◆ 問い合わせ対応が減り、集中して作業を行えた
- ◆ 不要な仕事をなくす意識が高まった

デメリット

- ◆ 仕事に絡む情報の共有や簡単なアドバイスが行いにくい
- ◆ 他のメンバーの仕事状況や考えが把握しづらい（管理職）



働きやすい環境をつくり、社員満足度の向上へ

企業データ	本社・拠点	奈良県奈良市朱雀3-1-7
	業種	一般土木建築工事業 / 木造建築工事業
	従業員数	従業員 : 63名 (男性 : 35名 女性 : 28名)
	資本金	1,000万円
	事業概要	注文住宅の建築

テレワークを
擬似導入していたことで
素早い対応や
働きやすさの向上に
繋がりました！



擬似導入による素早い対応

テレワークに関しては、2018 年秋に約 1ヶ月間の擬似導入を行っており、必要な機器・システムなどを洗い出していました。そのため新型コロナウイルス感染症の拡大時には、素早く対応することができ、結果としてパートを含む全 70 名の従業員をテレワークの対象とし、緊急事態宣言下ではおよそ社員全体の 3 分の 2 で実施することができました。

また、テレワークを実施できない場合でも、フレックス制度や時短勤務を導入し、建築現場は直行

直帰を可能にするなど柔軟に対応しました。

以前から、業務効率化等を意識しデジタル化を進めてきましたが、テレワークを実施したことで全社員の創意工夫がみられ、さらなるデジタル化を前進させることができました。特に、社員間の情報共有においては、テレワーク実施時の方が捗ったのではないかと思います。また、予めデジタル化を進めていたことで、お客様との対応も早期にオンライン化することができました。

働きやすい環境に向けた取組

業務効率化の観点では、マニュアル、仕組みづくりが社内文化として根付いていましたが、質問タイム・コアタイム（質問をする時間と業務に集中する時間を設定）を導入する等工夫しています。

また、社員が働きやすい環境をつくるために、定期的に外部機関を通じて社員アンケートを実施しており、そこで浮上した課題については「委員会」を組織して解決に取り組んでいます。テレワーク実施時にも、コミュニケーション不足が懸念事項として挙がりましたが、アイデアを出し合うことで乗り越えることができました。

その他、これまでの例として、同部署以外の先輩社員によるメンタートレーナー制やチーム食事会（4、5 人を 1 チームとし部署年齢を超えて構成）の定期的な開催、承認のワーク（スタッフ全員からの「あなたのいいところ、いつもありがとう」などが書かれたメッセージカード集がもらえる）等を通じてコミュニケーションを円滑にしています。また、2019 年 6 月には社員優先の企業主導型保育園の設置も実施しています。

そのことが功を奏して、社員アンケートによる社員満足度は 94%に達し、2014 年～2019 年

社員からの声

- ◆柔軟な働き方により、他社なら退職せざるを得ないケースでも働き続けることができました！
- ◆業務部署とは別のチームとの交流会の実施やメンターの先輩社員などとの交流もあり、精神面の安定までケアされる環境にあります！

の新卒入社 38 名に退職者は出ていません。さらに Great Place to Work®による「働きがいのある会社」に 2019 年、2020 年と連続でランクインすることができました。

永続化に向けて

「笑顔を創造し続けること」を経営理念に掲げて制度や企業文化を造っており、突き詰めると「愛情」という言葉に行き着くと考えています。そして家族と同様に、お客様も社員も幸せにしたいという想いがあります。そのためには、社員が継続して働ける会社・社員満足度が高い会社とすることが重要と考えています。

会社を永続化させるためには社会へ広めて行く活動も必要と考え「全国工務店サービス向上協会」を主宰し、自社のノウハウを広める活動にも取り組んでいます。

他方、新入社員の入社後のミスマッチを抑えるために、採用前に自社の姿や実情について時間をかけて説明しているほか、インターンも積極的に受け入れています。早期退職・離職は会社・本人双方にとって不幸であるため、学校などと協力し、長く働ける会社を目指していきたいと考えています。





オンライン
会議・商談

システムの
導入

IT 設備の
導入

3 密回避
対策

車通勤

ペーパー
レス

テレワーク

フレックス
の導入

WEB 会議システムの活用により海外に向けた展開

企業データ	本社・拠点	奈良県北葛城郡王寺町畠田8-1757-3	
	業種	金属製建具工事業 / 建築金物工事業	
	従業員数	従業員	30名 (男性 : 18名 女性 : 12名)
	資本金	1,000万円	
	事業概要	建具工事 / 建築金物工事	

WEB 会議システムの活用で
国内外で
円滑なコミュニケーションをとることができました！

奈良本社・大阪営業所・ベトナム・テレワーク社員が
WEB 会議システムで繋がっています！



社員全員を対象にテレワークの実施

新型コロナウイルス感染症の対策や海外往来禁止に伴い、1 回目の緊急事態宣言中は社長・

専務以外の社員は全てテレワーク対応としました。その際、必要な設備の支給や WEB 会議システムの活用により、働きやすい環境づくりに努めました。

壁 新たな働き方に向けた積極的な環境づくり

- ◆テレワークを実施する上で、プリンター・モニター・タブレット・Wi-Fi 環境等が必要となる。
⇒必要なものは会社から支給。
- ◆テレワークに伴い、以前と比べてコミュニケーションが取りづらく、スケジュール管理も難しい。
⇒コミュニケーションは朝礼・夕礼を実施。グループラインを活用し国内外でリアルタイムな情報共有を展開。工事管理や営業管理、ミーティング管理等のスケジュール管理は外部システムにて実施。

WEB 会議システムから見た効果

同社では、ベトナムに子会社や協力会社があるほか、大阪営業所もあることから、一部で元々 WEB 会議等は活用していました。

そのため、海外往来禁止の中でも、海外事業所や協力工場とは従来通りコミュニケーションを取り、業務を円滑に進めることが出来ました。海外とのコミュニケーションが円滑になることは、現地の情報が入ることや、海外人材の獲得にも繋がっており、海外往来が難しい今だからこそ現地で良い人材を獲得できるチャンスともなりました。

一方、社内同士のコミュニケーションにおいては、WEB 会議システムを通じたやり取りに慣れておらず、やりづらさを感じる声がありました。

その状況を改善するためにテレワーク中も WEB 会議システムで朝礼・夕礼を実施し、朝礼時にはクイズを出題する等、良い雰囲気をつくるよう心がけました。その結果、今までコミュニケーションが少なかった部署とも交流を持つ機会が増え、さらに今まで分からなかった家族像等が垣間見える機会もあり、これまで以上に親近感を持てるようになりました。

社員からの声

～ テレワークを実施したうえでのメリット・デメリット ～

メリット

- ◆通勤時間が削減出来た
- ◆海外拠点とのコミュニケーションが円滑になった

デメリット

- ◆全ての書類を社内同様に管理は出来ず業務効率が一部、落ちる部分もあった

今だからこそ海外に目を向けて

同社では、今回海外への往来が禁止されている中でも対応ができたポイントとして、以前から海外取引や海外人材に目を付け、非対面でもいかに効率的に業務を遂行出来るかのスキームを構築していたことが功を奏したと考えています。今後は、海外往来が出来ない状況であることをチャンスとし、既に海外の協力工場で展開している海外の製造工程チェック等のノウハウを活かし、海外の新規取引先開拓に繋げる方針です。

一方で、現状は日本で設計・施工・品質・生産を管理し、WEB 上で海外の製造工程をチェックしていますが、VR 等のデジタル技術を考慮しても、ものづくりの製造技術の伝承は現場で行わないと難しい点があり、その部分をどのように乗り越えていくかが今後の課題となっています。

社内では引き続き、ミーティング等は WEB 会議システム等を利用して効率化を図り、テレワーク可能な業務に関しては継続する見通しです。しかし、在宅勤務を長期間実施するのは精神的なデメリットが生じる部分もあり、感染拡大防止もふまえて対策に取り組んでいきたいです。



業界の壁にとらわれない積極的な IT 改革への姿勢

企業データ

本社・拠点	青森県八戸市石堂2-11-21
業種	一般土木建築工事業 / 土木工事業
従業員数	従業員 : 152名 (男性 : 116名 女性 : 36名)
資本金	5,000万円
事業概要	土木・建築一式工事 / 再生可能エネルギー発電 / 資産有効活用事業 / 都市再生事業 など

リモートワークの導入が
システムの運用や
従業員の意識改革に
繋がりました！



リモートワーク導入への試み

新型コロナウイルス感染拡大防止に向け、出勤率を5割まで下げることが目標に、事務系の部署では業務を回すうえで最低人員のみ出社とし、その他の人員に対してはリモートワークを導入しました。さらに1日3回程度行うWEB会議システ

ムでのリモート会議や、社内で会議を行う際も別室に分散する等、3密回避を意識して取り組みました。自宅でWi-Fiが利用できない社員には社用携帯でのテザリングやグループ会社の空きスペースを間借りする等に対応し、また社員間でチャットアプリで都度連絡する等により自宅でも「業務中」である意識付けを徹底しました。

壁 業種の壁を乗り越え、工期によって現場の社員にもリモートワークを導入

国の自粛要請に伴い、従業員・市民の安全を守るためにも、新型コロナウイルス感染拡大防止策にいち早く取り組むことが必要だと考えた。

⇒しかし、土木・建設工事業をメインとしているため、工期の兼ね合いもあり、全部署でのリモートワークは不可能であった。現場では工期があるため、基本的に休みや在宅勤務には対応できずいた。

⇒そこで新たに、外部とのやり取りや会議については、極力リモート会議を導入した。また、工期に余裕があり、現場を休める社員に対しては、原則リモートワークとした。

リモートワーク導入による波及効果

リモートワークの導入により、社内システムを見直すきっかけとなりました。これまでは、ペーパーレス化や承認システムの導入、承認権限の見直し等について、課題として挙がっているものの、構想段階に留まっていた。しかし、今回リモートワークを導入したことで、それらについても急ぎ検討が必要状況となり、結果、運用まで漕ぎつけることが出来ました。

リモートワークの導入は、従業員それぞれの意識改革にもつながりました。仕事環境が変わったことで、業務を時間内でこなすために業務効率を見直す動きが各自でみられ、結果的に残業時間の削減にもつながりました。また、現在では、リモート会議も定着し、BPR に対するスピード感も増して来ています。

経営改革への動き

短期間でのシステムの運用が可能となった鍵として、社内にシステムエンジニアが在籍していたことが挙げられます。新型コロナウイルス感染症発覚以前から、社長がシステム整備を中心とした経営

改革に取り組んでおり、それに伴ってシステムエンジニアを採用していました。

そのことが功を奏して、今回のような状況下においても、新しい働き方への着手をスムーズに進めることができました。

さらなるシステム化に向けて

一般に、土木・建設工事業界は、他の業界と比べてITの導入に後れを取っているといわれています。同社では、その中でシステム整備に目を付け、改革に向けて取り組んでいたことが、いち早くリモートワークの導入が可能状態につながったと考えています。

今後は、さらに自社システムの改良・開発を進め、グループ企業全体で運用できる体制を構築することで、より柔軟な働き方ができるよう目指す方針です。

一方で、関連会社が複数あるため、自社だけでなく、関連会社と連携しシステムを一本化することが課題となっています。自社だけでは効率や生産性の向上に限界があるため、関連会社と共同で、取り組んでいくことが重要と考えています。

社員からの声

意識改革にもつながった
リモートワークの導入

リモートワークをきっかけに、業務効率化について改めて検討し、今までしていた残業をほぼしなくても、同量の業務をこなせるようになりました！



WEB会議システムの導入によりコロナ禍での需要増加に対応

企業データ	本社・拠点	秋田県秋田市八橋大畑2-3-1 WhiteCube 1F
	業種	製造業
	従業員数	従業員 : 21名 (男性 : 12名 女性 : 9名)
	資本金	1,000万円
	事業概要	化学製品の製造業及び体育館の時間貸し、レストランやキャンピングカーのシェアリング事業等

WEB 会議システムの導入で
全国・海外との商談が
可能になりました！



システムの導入に向けた設備投資

当社では、新型コロナウイルス感染症が感染拡大したことを受け、感染拡大防止の観点から、これまでのように実際にお客様のところへ赴いて商談や会議を行うことは適切ではないと考えました。そこで、新たに WEB 会議システムを導入しました。

導入当初は、使用機材の品質の影響で、商談が途切れてしまう問題が発生していました。そこで、今後の WEB 会議の可能性を見据え、事務所内に専用のブースを設置したほか、カメラ・照

明・スピーカー・マイクを一定のクオリティーの機材に変える等、積極的に設備投資を行いました。その結果、スムーズに商談を行うことが可能となりました。

一方で、現状の環境では、商談時の内容が社内で丸聞こえになってしまっていることが課題として挙がっています。そこで今後は、「フォンブース」として利用できるように、防音効果を追加する等、現在の環境の改良に向けたさらなる設備投資をしていきたいと考えています。

商談における距離的弊害の解消

これまではお客様のところへ足を運んで商談するのが基本で、距離によっては商談を断念せざるを得ませんでした。しかし、WEB 会議システムを導入したことで、距離的弊害が取り除かれ、全国各地と繋がるできるようになりました。その結果、以前よりも商談の機会が増え、全国のみならず海外との商談機会が増えました。

ファブレス経営で生産効率化を実現

また、当社では自社で生産施設・設備を持たず生産を外部に委託する“ファブレス経営”を実施しています。ファブレス経営は、生産を外部に委託することでその分のリソースを企画・開発・営業等に投下することができ、資金力に関わらず高いブランド力を発揮させることができる手法として注目されています。除菌消臭水「iPOSH」の生産開始の段階から、ファブレス経営を取り入れており、その高い品質から大手医薬品卸からの受注も順調で、売上の伸長が見込まれています。受注増に合わせて外部の工場に投資することで、効率的に生産体制を整えることが可能で、現在はコロナ禍における需要増を踏まえて、通常月産 3~4 万本

に対し月産 50 万本まで生産可能な体制となっています。

雇用環境改善による人材確保

また、秋田県の人口減少は全国で最も早く進行しており、今後さらに人材確保が難しくなる事は目に見えている中で、当社ではかねてより時短勤務や在宅ワークの推進を行い、雇用環境における他社との差別化に注力してきました。具体的には、遠隔地（札幌）に在住する人材をテレワークで勤務することを前提に採用した実績があります。さらに、その際に試行錯誤したことで東京に在住する人材の採用にも成功し、働き方の多様化が実現できています。

これまでも雇用環境には力を入れてきましたが、新型コロナウイルス感染症という問題は、新たな働き方に向けた取り組みを、さらに後押しするきっかけとなり、そのおかげで売上高の増加にも繋げることができました。

一方で、社内業務のクラウド化やリモートでの商談、会議といった新しい取り組みに対して、社員の理解度や習熟度に差があるため、今後この差を埋めるための取組も行ってまいります。

社員からの声

- ・ 秋田市出身札幌市在住。現在子育てをしながらすべての業務をテレワークで行っています。本社との連絡体制が整っていて、社員同士の連携は非常にスムーズです。
- ・ WEB 会議システムの導入によって、既存顧客様はもちろん遠方の取引先様とのアポイント・面談が容易になり、新規取引につながりました。



コロナ禍を支える医療機器メーカーとして徹底した感染対策を

企業データ	本社・拠点	埼玉県さいたま市西区中釘 652
	業種	製造業
	従業員数	従業員 : 85名 (男性 : 57名 女性 : 28名)
	資本金	1,000万円
	事業概要	医療機器／動物用医療機器の製造及び輸入



医療機器メーカーとして
従業員が一体となり
感染防止に取り組んでいます

通信環境の改善による効率化

新型コロナウイルス感染症拡大の防止策として、社員同士の3密回避に積極的に取り組んでいます。その中で特に大きな効果をもたらしたのは、通信環境の改善です。今回新たに社内ネットワークにWi-Fiを導入し、さらに個人に貸与しているPCもデスクトップ仕様のものからノートPCへと変更しました。

これまでは、LANケーブルの接続が必要なことや、デスクトップPCでは持ち運びに困難であることから、PCを操作できる場所は限られていました。

しかし、Wi-Fi及びノートPCの導入によって、どの場所からでもPCを操作することが可能となりました。その結果、社員同士の3密を防止できたほか、情報共有がスムーズに行えるようになったことで効率化にもつながりました。



従業員の安全が最優先

その他の取り組みとして、従業員に対し、通勤時における社用車及びレンタカーの貸与も行いました。元々電車通勤を行っている従業員は10名ほどでしたが、不特定多数の人が利用する公共交通機関では感染のリスクが高いため、車通勤を推奨しました。現在では5名ほどが車通勤を実施しています。費用は取り組む前と比較してやや増加していますが、従業員の安全を最優先とし、当面の間はこの取り組みを継続する見通しです。

また、販売会社等、外部との打合せにおいては、お互いの感染リスクを減らすため、できる限りオンラインミーティングを導入しました。さらに、これまでは直接会場に出向いて実施していた展示会も、オンラインでの出展で参加しました。

従業員の中で感染者を出さないよう、企業全体で最大限の努力が必要であると感じ、取組の実施に至っています。

さらに従業員に対しては、医療機器メーカーの一員としてより一層の注意を払うよう指導し、マスクの着用やこまめな手指消毒を促しています。その効果もあり、従業員それぞれが自身の行動に気を付け、休日でも人が多く集まる場所を避けてくれるようになりました。

一方で、新型コロナウイルス感染症による影響や対策がいつまで続くか分からない状況の中、精神的な疲労によりモチベーションが低下しないようにすることが課題となっています。

今後の方針としては、新型コロナウイルス感染症の患者さんが使用している医療機器も製造していることから、ニュースなどで当社製品が映っている場面などは積極的に社内に共有することで従業員それぞれのモチベーションを維持・向上できるように努めていきたいと考えています。

医療機器メーカーとしての使命感

感染対策への取組に至った経緯として、当社が医療機器メーカーであることが発端となっています。医療機器を提供する企業としての使命感から、

社員からの声

- ◆ 電車通勤での感染リスクが軽減すると思うので、安心感があります。
- ◆ 普段運転しなかったが、うまく運転できるようになりました。
- ◆ 従業員のことを大切にしてくれる会社なので、長く働きたい。





新しい働き方に向け、社員の視点での改善へ

企業データ	本社・拠点	千葉県千葉市中央区今井2-10-2第2山一ビル
	業種	社会通信教育／他に分類されない専門サービス業
	従業員数	従業員：82名（男性：34名 女性：48名）
	資本金	500万円
	事業概要	通信制サポート校運営／放課後等デイサービス事業

テレワークを推奨した結果、社員が率先して効率化に取り組むようになりました



WEBを活用した効率化や情報発信
 新型コロナウイルス感染拡大防止策を検討するにあたり、利用者や先生が必ずしも学校や教室へ来る必要が無いと考え、公共交通機関を利用する職員を中心に可能な限りテレワークに切り替えました。

それに伴い、学校側でカメラ付きPCの用意や、通信環境の整備を行う等、積極的な設備投資を行いました。また、独自でYouTubeチャンネルを設け、学校紹介やイベント情報を定期投稿したり、PRを兼ねたブログ発信をしたりするなど、SNSも積極的に活用しました。

壁 意識改革によりWEBを通して充実したコミュニケーション

WEB会議システムの導入当初は、face to faceの概念がこれまでと異なることから、コミュニケーションを取るのが難しかった。

WEB会議でも、気配りを徹底するなど、参加者が孤立しないようコミュニケーションを強化することで、壁を乗り越えることができました。

各自で動き始めた働き方への工夫
 テレワーク中の職員は、生徒の授業や指導が難しいため、研修を中心に行うことで、職員のスキルアップを集中して行う時間を確保し、責任者候補の育成を目標に取り組みました。

その他、テレワークを通じて経営者、職員共に、これまで以上に就業時間に対する意識が高まり、時間内に効率的に業務を消化するよう働く様子が見受けられました。その結果、ノー残業デーの増加や、フレックスタイムの有効活用、有給休暇の取得など働き方にもプラスの効果が生じました。

さらに、テレワークの取組により意識改革が起こったことで、職員それぞれが知恵を出し合うようになりました。その一例として、これまでは個々で担当していた業務を、チームで対応する案があり、実際に取組を開始したところ、一人の職員にかかっていた負荷を分散することができ、結果として、これまで以上に働きやすさを感じる職員が増えることとなりました。

さらなる効率化への方針
 現状、テレワーク自体はすでに浸透しており、

「無駄な仕事をいかに削減するか」を検討する段階に入っています。今後はさらにWEBを活用して、時間を割かれがちな郵便や配送物、入学願書等にも対応していく予定です。

さらに、同社では今回意識改革による効率化に至ることができた経緯として、テレワークの推奨を行う以前から定期的実施している、従業員研修やリーダー研修、定例会議等が影響していると考えています。これまでの開催で、「効率化」は検討事項として挙がっており、非効率な働き方を問題視する風潮が形成されていました。そのことが今回の意識改革や改善への行動につながったと考えています。よって、今後もこれらの研修会を継続的に実施することで、働き方に対する個々のモチベーションを維持・向上し、自ら最善策を考える等、主体性を持った行動を促す方針です。

職員に長く勤めてもらうためには、働く人の行動を主眼とした職場環境への改善が継続的に必要だと考えています。「良い会社」として認められ、社員・社会に必要とされる会社にするためには、その時代や環境にあった働き方を常に取り入れる柔軟性を持ち続ける必要があると考えており、今後も積極的な姿勢をみせていきたいです。

社員からの声

- ◆会議や研修がオンラインになったので移動時間がなく、仕事の効率がよくなりました。
- ◆フレックスタイム制を有効活用することで、仕事以外の時間を取りやすくなり、ワークライフバランスが実現出来るようになりました。



オリジナルの社内制度で従業員の満足度向上へ

企業データ	本社・拠点	三重県四日市市日永西2-18-7
	業種	電気機械器具卸売業 / 電気機械器具修理業
	従業員数	従業員 : 31名 (男性 : 21名 女性 : 10名)
	資本金	1,000万円
	事業概要	OA機器 / システム販売 / 保守メンテナンス

社内外におけるクラウド化の実現により
効率化に繋がりました！



ペーパーレス化への試み

新型コロナウイルス感染症拡大を防ぐため、社内外でペーパーレスを進め、煩雑な作業を単純化しました。実施にあたり、社内のペーパーレス化は比較的スムーズに行えましたが、社外に対するペーパーレス化では問題がありました。一部の取

引先からは請求書がデータで送られてくることに対し懸念の声が上がりました。そこで、在宅勤務でも資料のやり取りができる点や人的な工数が減れば感染リスクの低下にも繋がると丁寧に説明し、了承を得ることができました。

壁 クラウドの利用によりコストダウン、管理の簡易化を実現

複数の取組を実施するうえで費用の捻出方法や、制度マニュアルの更新・管理について課題が挙がった。

社内の無駄改善活動を実施し、クラウド化への変革により効率とコストを改善した。今までは50%であったクラウドシステムでの運用が現在85%となっている。制度マニュアルについては、クラウドシステムで常時申請・承認可能な承認システムを構築した。簡易な管理システムにすることで社内への浸透がスムーズなものとなった。

オリジナルの取組で働きやすい環境へ

同社では、働きやすい環境を創り上げるためには、社員のみならず、その家族の満足度を向上させることが大切と考え、プロジェクトとして「家族安心健康支援プロジェクト」、「ファミリー支援プロジェクト」、「チームワーク支援プロジェクト」の3つを軸とし、98の制度を実施しています。

制度の事例として、有給休暇取得者に毎月1万円を支給する「有給消化手当制度」、5年ごとに連続9日間の休暇を取得できる「ありがとう制度」、従業員とその家族を含め、24時間・365日医療相談が可能な「医療相談アプリの導入」、内勤スタッフは月に2時間、自由に外出できる「お助けタイム制度」、小学校入学時にランドセル、中学校入学時には制服上下を贈呈する「入学おめでとう制度」、会社が学習塾の費用を一部負担する「お塾にGO制度」、健康診断の結果を踏まえて、ダイエットした体重をグラム単位で買い取る「ダイ得っと制度」、運動会が雨天延期となった場合に有給を突然取得できる「運動会は絶対応援!!【小学生編】制度」、失恋した際に突然の休暇も可能とする「復活休暇制度」、ともに働きたい仲間を紹介する「仲間紹介制度」、インフルエンザの予防接種費用は扶養家族分全額負担する

「脱インフル計画」、扶養家族の奥様も会社の全額負担で健康診断を受診し、健康を管理する「家族のための健康診断」、非喫煙者は月額3,000円が支給される「禁煙手当」、月間目標を達成したチームに飲食代を支給する「プレミアムチームデー制度」等があります。

最高のサービスの提供がゴール

同社では、顧客満足度を向上させ持続的な取引につなげるには、従業員のモチベーションとスキルのほか、チームワークが重要と考えており、従業員とその家族に重点をおいた企業制度や福利厚生を確立しています。それにより日本人が古来より大切にしてきた、思いやり・助け合い・感謝の精神を育み、会社内の協力体制を強固にすることで最高のサービスの提供を目指しています。

今後は、さらに制度を増やし循環型福利厚生を目指します。また、現在女性社員が全体の30%程となっているため、女性社員が活躍できるビジネスモデルを確立し雇用を増やす方針で、特に外勤者10名中女性が2名なので、このメンバーを7名にしたいと考えています。

従業員の“声”を聞く機会を設けることで満足度UP！

～ 下記の取組を行うことで従業員の意見を聞いています ～

- ◆ 全社員との面談・ストレスチェックを実施（各年2回）
- ◆ 仕入先に依頼して、問題点の有無を確認
- ◆ 退職者へのヒアリングの徹底
- ◆ SNSによる従業員の見えない努力の発掘活動



働き方を変えつつ、生産性の維持・向上を目指す

企業データ	本社・拠点	滋賀県長浜市細江町1197-4
	業種	電気用陶磁器製造業 / その他の電気機械器具製造業
	従業員数	従業員 : 90名 (男性 : 77名 女性 : 13名)
	資本金	2,000万円
	事業概要	高融点金属製品の研磨・マシニング加工 / 各種機械装置用精密部品の製造・販売

休暇の取得や
残業時間の削減で
働きやすさの改善に
繋がりました！



設備投資実施のチャンス

新型コロナウイルス感染症対策として、従業員が密集しないよう、配置も考慮した効果的な設備投資を実施しました。コロナ禍以前から、極力無人で生産を行える体制・夜間も生産できる体制に向けて検討を進めていたこともあり、マシニング

センター7台、研磨機3台、総計1億7,000万円の設備投資を行いました。

その結果、密集を防いで感染防止対策となったほか、10%以上の採算性の向上にもつながりました。

壁 若年層の成長の糧となる成功体験を共有

残業時間を減らすことで、特に若年層にとって知識・経験を積むチャンスが低下し、個々人の成長の妨げにならないかが課題となった。

⇒定期的に行っている朝礼にて、仕事の質をいかに上げるかについて他者の成功体験の共有などを通して社員同士で話し合っている。

勤務時間改善への取組

その他に新しい働き方として、従業員の健康管理を図ることを目的に、年間5日、全従業員一斉に有給休暇を取得することを義務付けました。さらに、無駄な残業をしないよう、上長から率先して行動するようにしました。

これまでは有給休暇の取得促進や、残業抑制に向けた従業員向けのアナウンスは現在よりも少なかったため、休暇が取りにくく、残業時間も多い状況にありました。さらに、コロナ禍において、密を避けるといった制約が設けられると、生産性を落とさないために、これまで以上に残業を行う現状にありました。

そこでまず、有給休暇に関しては、全従業員が一斉に取得するという方針を設けました。あえて一斉取得とすることで、周囲の目を気にすることや業務の進捗等を理由に休暇を取得出来ない状況を排除しました。また、残業抑制については、セクションごとで上長が主体的に動くよう促し、時間がかかる業務の原因追及、手作業の業務の機械

化などによって、帰りにくい環境を一掃しました。

新しい働き方が進んでいく一方で、これにより生じる生産性の低下をいかに回避するかが課題となりました。そこで従業員が参加する朝礼にて、仕事の質をいかに上げるかを話題として取り上げ、他者の成功体験を共有するなど工夫をしました。

その結果、少しずつ従業員の間でも効率的な働き方が浸透し始め、現在では従業員全員が効率化を意識し、行動できるようになりました。さらに、外部機関を利用して年に1度行っている「従業員向けのストレスチェック」においても、以前より改善の傾向が見られ、従業員の精神衛生や働きやすさの面でも効果を出すことができました。

今後も継続して生産性の向上を

今後は、現在の新しい働き方を継続しながら、より一層の生産性向上を目指して、個々人の仕事の質・スキルをいかに早く上げられるかを課題とし、改善提案活動の活性化などを通じて従業員一人一人の意識付けを深めていく方針です。

新しい働き方で従業員の働きやすさがUP

～ 新しい働き方を導入したことで、従業員にとってもプラスの効果がありました ～

- ◆ワークライフバランスが充実し、自身の健康と向き合うことでダイエットに成功した、などの前向きな言葉が聞かれるようになりました！
- ◆これまで年間数名程度離職者がいましたが、直近一年間の離職者が0名になりました！



新たな取組の実施によりコストを大幅に削減

企業データ	本社・拠点	京都府宇治市伊勢田町中ノ荒30
	業種	農業用機械製造業／農業用器具製造業
	従業員数	従業員：46名（男性：37 女性：9名）
	資本金	4,800万円
	事業概要	各種畜産機械の開発・設計・製造販売

ペーパーレス化や
Web会議の導入で
コスト削減に繋がりました！



間を含めたお酒を伴う会食も禁止し、感染防止に努めました。

今回、コロナ禍以前からDX（※）の推進に向けて準備を進めていましたが、新型コロナウイルスの影響でペーパーレス化やweb会議システムの導入等を促進し業務効率化を実現しました。

※DX：デジタル・トランスフォーメーション
データやデジタル技術を使って、顧客視点で
新たな価値を創出していくこと。

コロナ禍で加速したDXの推進

新型コロナウイルスの感染拡大防止対策として、派遣社員を含めた全社員に不織布マスクを配布し、勤務中のマスク着用を義務付けしています。そして事務所ではフロアを分割し、席同士の距離を開けて社員間スペースにはアクリル板を設置、食堂では同一方向に向いて座り食事時の会話を禁止するなどの三密を回避する措置に加えて社員

壁 工夫した資産・資金の活用で、積極的な新型コロナ対策

テレワークが困難であるため、三密を避けたオフィスづくりが必要であった。
⇒遊休倉庫の整理による場所の確保や、アクリル板を設置するなどを行った。

すべての会議をWeb化するにあたり、カメラ、モニター、ノートパソコン等の導入コストが発生した。
⇒自己資金のほか、一部京都府京都市や宇治市の助成金を活用した。

導入によるコスト削減への効果

これまでも社内申請をweb申請化するRPAを導入して業務効率をあげる等、各部署で残業の削減に努めてきました。この度、社内ミーティングのweb化にあたって、助成金を利用しながら20台のPCを交換し、同一事務所内にメンバーが居たとしてもWeb会議で実施しています。また、PCを使用する社員全員にデュアルモニターを導入し、Web会議中に議事録や資料等の同時閲覧が可能な環境を整備した他、社内コミュニケーションのさらなる向上を目指しMicrosoft Teamsを導入しました。

これまで、例えば営業担当者やサービス担当者は、全国各地に顧客を抱えていることから出張が多く、出張から戻った後も残務処理や対面での打合せ等を行う等で長時間労働となっていました。今回の取組も含めた業務効率化によって、複数部署で2020年度の残業時間を前年度から半減以上削減することができました。

今回の取組として積極的なweb会議促進とTeams導入は全国に散らばる社員同士のコミュニケーション強化に効果を発揮し、発生案件、工事案件、トラブル等の情報共有を大幅に促進しました。さらに、デュアルモニター導入はweb会議の効率アップだけに留まらず、本作業でもある見積りや資料作成の際にも飛躍的な作業効率の向上

に繋がったという新たな発見もありました。

一方で、web会議システムの導入により会議の実施が容易になったことで、突発的な会議が発生したり、Teams内で情報保管する内容が膨大になっており、これに対し社員からは若干ストレスとなっている声も聞かれ、取組を継続する上での課題となっています。

今後も継続した取組の実施

現状の課題としては、社内で今まで以上に発生・共有した数多くの情報を如何に素早く処理して完成させていくのかが挙げられます。

また、三密を防止する取組により、社員間の私的なコミュニケーションが減っているため、今後の業務への影響が懸念点となっています。

一方で、ペーパーレス化やWeb会議システムの導入は、社員全員の理解があったからこそ実現できたのだと考えています。現在も、社内はマスク着用義務化、社員同士での飲み会禁止等厳格にルールを決めていますが、これは顧客に迷惑をかけたくないのはもちろんのこと、社員やその家族を守ることを考えてのものとなっています。

今後も、各取組の活用状況における社員からのフィードバックを考慮しながら、同レベルを維持していく方針です。

社員からの声

- ◆Web会議は、割とすぐに慣れることができました。
- ◆会議のための移動や準備の時間が省け、簡単に開催が出来るのもメリットです。
- ◆ペーパーレスと情報共有が両立でき、快適に活用できています。



従来のイメージを打破した取組で働きやすさをUP！

企業データ	本社・拠点	和歌山県田辺市文里2-32-7
	業種	育林業
	従業員数	従業員：21名（男性：19名 女性：2名）
	資本金	900万円
	事業概要	『木を伐らない林業』育林業に特化／林業経営コンサルタント

働きやすい環境づくりにより
従業員の定着率の増加に
繋がりました！



業界を加味した独自の取組

創業時から独自のスタイルとして、「6時間のフレックスタイム制」、「当日欠勤が可能な自由出勤制度」、「現場責任者の給料査定システム」、「役員給与を新入社員以下の設定」、「全従業員の給料公開」といった取組を行っています。

元々林業は、仕事自体はたくさんあるにも関わらず、担い手不足が深刻な問題となっていました。さらに同業他社では、長時間労働や福利厚生が薄い、休みが少ない等の問題も聞かれ、担い手不足を生み出す悪循環となっていました。そこで働きやすい環境さえ作れば、担い手が増えるのではないかと考え、取組を実施することとなりました。

壁

従業員を優先した取組における役員への理解

販売管理費引き下げのため、役員給与を下げることに役員から不満が挙がった。

⇒地域貢献し、感謝して頂けることを生業にした会社の役員という立場に名誉があるので、金銭的な部分は求めないようにと説得した。

大型ドローンの導入による効率化

また、「林業＝重労働」、「林業＝男性の仕事」という従来のイメージを変えたいという思いからドローンの導入に至りました。ドローンは、約15kgの重量物を運搬でき、防護柵や苗木等を数分で山の上まで運ぶことが可能です。導入前は労働者が数時間かけて運んでいたため、大幅に負担を減らすことが出来ました。

従業員からは労働負担が激減し、作業効率がアップするなど反響は大きいものでした。また、使用後の手入れや汚れの除去といった新たな業務が生まれ、女性でも対応が可能となりました。

取組により高い定着率を実現

取組を実施した結果、担い手不足な業界であるにも関わらず、定着率が90%超と高い割合となっています。特に、あえて「6時間」と仕事の時間を短くしたことが功を奏し、全ての従業員が段取りを考えて業務を行うようになりました。

同社では「出勤体系を労働者側が決める」など、平等に扱う仕組みにしたことが労働者のモチベーションを維持・向上させ、作業の効率化や、雇

用の定着につながったと考えています。

一方で、林業を営む事業者として、森林組合との差が壁となっています。林業業界の民間事業者は、森林組合とは異なり、労働・社会保険制度等への加入が認められにくい現状があります。安定した保障制度が受けられないことも、担い手不足の一因であると考えています。

林業業界での独立を目指す従業員を後押しするためにも、森林組合と民間事業者を同等に扱い、民間事業者の参入緩和が進んでほしいです。

継続して働きやすい環境づくりへ

今後も創業当初のマインド、ビジョンを継承していきたいです。現状の取り組みは、社外からは講演依頼を受けるなど、一定程度の反響はあるものと感じています。

しかし、「役員給与を新入社員以下」という取り組みは、労働者所得は向上できている一方で、役員にとっては受け入れ難い部分にもなっています。今後も継続して理解してもらうために、工夫を凝らしていきます。

担い手不足を覆した独自の取組

～ 働きやすい環境をつくるために独自の取組を実施しました ～

- ◆ 6時間のフレックスタイム制
- ◆ 当日欠勤が可能な自由出勤制度
- ◆ 現場責任者の給料査定システム
- ◆ 役員給与を新入社員以下の設定
- ◆ 全従業員の給料公開

この働き方が林業業界の標準になるように当社としてできることをやっています！





2021年3月発行

発行：奈良県

作成：株式会社東京商工リサーチ