

2020年度
「企業の進化」につながる一冊

取組事例集

働き方改革アワード受賞企業



生産性向上
働き方の見直し
イノベーション

目次

CONTENTS

「静岡県 働き方改革アワード」受賞企業

株式会社イズラン	スタートダッシュ部門賞	P3
株式会社大川原製作所	取組加速化部門賞	P5
株式会社ツチャコーポレーション	ユニークな取組奨励部門賞	P7
フジ物産株式会社	取組加速化部門賞	P9

※従業員数、担当者の所属・肩書は2021年2月現在のものとなります。

「静岡県 働き方改革アワード」とは

静岡県では、働く方一人ひとりのニーズに合った多様な働き方の選択を可能にする「働き方改革」を推進すると同時に、企業の生産性や競争力の向上に繋げるために積極的に取り組んでいる企業を表彰する制度「働き方改革アワード」を2018年度に創設しました。

第3回となる2020年度は、静岡県が実施する「働き方改革推進リーダー養成講座」を受講した企業の中からエントリーを募集。審査を経て、優秀な取組を実施している企業を表彰しました。



「静岡県 働き方改革アワード」表彰項目

スタートダッシュ部門賞	「働き方改革推進リーダー養成講座」受講後、早期に取組の成果が表れている企業
ユニークな取組奨励部門賞	他の企業が着手していないユニークな取組を進めていることが認められる企業
取組加速化部門賞	過年度の「働き方改革推進リーダー養成講座」受講企業で、取組を継続し、2020年度に成果が表れている企業

待ったなしの働き方改革

2021年4月から、中小企業にも「同一労働同一賃金」が適用されます。
これをきっかけに人事評価や手当など待遇全体を見直す企業が増えています。

働き方改革関連法の概要

項目	内容	施行時期
同一労働 同一賃金	同一企業内における正社員と非正規労働者の待遇に不合理な差をつけることを禁止	大企業:2020年4月 中小企業:2021年4月
時間外労働の上限規制	原則:月45時間、年360時間 例外:年720時間、月100時間未満、複数月平均80時間未満	大企業:2019年4月 中小企業:2020年4月
割増賃金率の猶予措置廃止	月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止	中小企業:2023年4月

※「年次有給休暇の時季指定義務」「労働時間の適正把握義務」「勤務間インターバル制度(努力義務)」は2019年4月より施行

改正女性活躍推進法の概要

行動計画策定・届出義務の拡大	常時雇用者101人以上の企業において、一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務化	2022年4月 常時雇用者101人以上
女性の活躍に関する情報公表の強化	常時雇用者301人以上の企業において、女性の活躍推進に関する情報公表項目を規定し、2項目以上の公表を義務化	2020年6月 常時雇用者301人以上
取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度の創設	女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主への認定(えるぼし認定)よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定を創設	2020年6月

パワハラ防止法(改正労働施策総合推進法)

パワーハラスメント対策の義務化	職場におけるパワーハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務付け	大企業:2020年6月 中小企業:2022年4月
-----------------	--	-----------------------------

改正育児・介護休業法施行規則等

子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得	育児や介護を行う労働者が、子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得することが可能	2021年1月
--------------------	---	---------

※詳細は厚生労働省の
ホームページをご覧ください。





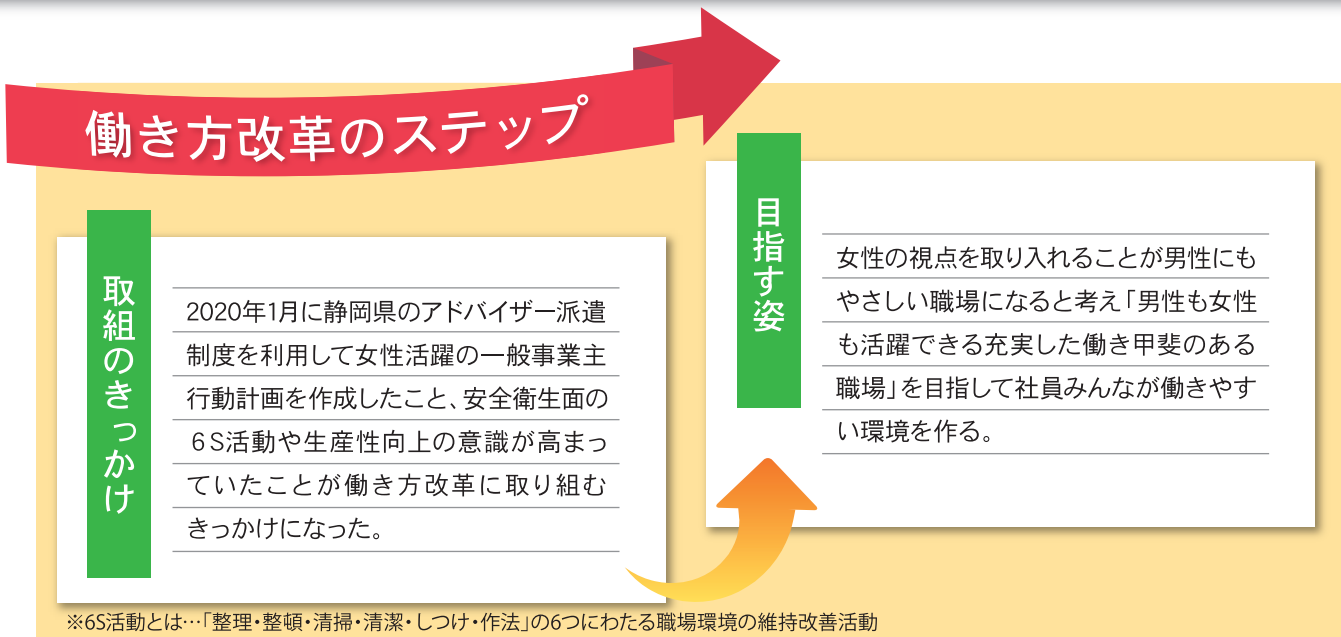
スタートダッシュ部門賞 受賞

株式会社イズラシ様

多能工(マルチスキル)化の取組や 地域貢献活動を通じた部署間交流が 生産性向上をもたらした

企業概要	
代表者	堤親朗
所在地	沼津市大岡4044-29
設立年月	1939年11月
従業員数	124名(男性91名/女性33名)
事業内容	戻り止めナット及び 精密ナット等の製造販売

取組ポイント
●業務の棚卸し
●多能工化(業務の属人化をなくす取組)
●推進プロジェクトの導入
●キャリアを考える機会をつくる



推進担当者からコメント



常務取締役 河上浩三(左)
総務課 主任 高田亜紀奈(右)

取組の工夫、苦労した点など

地域貢献活動は、社員が主体的に企画・実行することで、部署間コミュニケーションの活性化に留まらず、自立的な風土づくりの機会にもなるよう工夫しています。また、活動を通して自社が社外からどう見られているかを実感することで、仕事へのやりがいや自社に対する誇りを持つようになり、モチベーションが向上しています。

働き方改革 これからの課題と取組予定

女性の育児休業取得率100%は達成したので、次は男性の取得をすすめます。取得を促進するルールを作り、男性の育児休業も当然という社内発信を続けていきます。

工場内マニュアルで誰でも操作しやすく

多能工化に向けて資格取得を見える化

資格別取得者一覧

取組内容

課題

部署間コミュニケーションの活性化

アクション

工場新設により拠点が分かれ、部署間コミュニケーションが希薄化していた。そこで、毎年恒例の地域との交流イベント（「フェスタイズラン」）や県道の清掃ボランティア、玄関前の芝桜の手入れなどの地域貢献活動により積極的に取り組み、日頃交流が少ない部署同士が関わるようにした。その結果、コミュニケーションが活性化し、業務でも協力体制がとりやすくなり、生産性向上につながっている。また、社員が主体的に企画、実行することで、自立的な社風が作られている。

生産性向上と時間外労働削減

経済産業省や県の補助金を活用して設備更新を実施。バラバラだった機種を統一化したことで作業も統一化でき、マニュアル管理を容易にした。これが工場従業員の多能工化に大きく役立っている。更に、導入した設備機械の「オフタイマー」機能を活用して生産性向上と時間外労働削減を同時に実現した。

工場の従業員、事務職の従業員それぞれの多能工（マルチスキル）化の促進

工場従業員の多能工化促進のために、「写真入りで手順をわかりやすく」、「管理NO.をつけて更新・管理」をルールとして作業マニュアルの整備に取り組んだ。また、事務職従業員の多能工化のために、業務内容ごとの習熟度を見える化する「教育訓練実施管理一覧表」を作成。誰がどんな業務をしているのか、何をできるのか、誰に何を教えればいいのかが明確になり、誰かが休んでもカバーできる体制を整えた。一覧表作成時は、ヒアリングを重ねて、どこまで細かい内容を入れるかの判断に迷い苦心したが、この一覧表ができたことで育児休業の取りやすさにつながっている。

会議時間の削減と質の向上

会議時間削減のために、会議の終了時間を定めて実施。「会議前にアジェンダを作成してタイムスケジュールを全員で共有」を徹底している。大事なものは事前準備であり、それによって会議の質が高まっている。

時間単位の有給休暇制度を新設して子育てとの両立を支援

社員からの要望を受けて「時間単位の有給休暇制度」を整備。育児中の社員が、通学時の旗振り当番などのお子さん関係の用事が済んだら出勤できるよう、フレキシブルな勤務体制を整えた。

成果や変化

時間外労働は新型コロナウイルスのも大きい18,881.5時間から7,344.5時間に減少（11,537時間/61.1%減）。地域貢献活動への興味がきっかけで入社希望につながったり、多能工化のための一覧表づくりにより、一人ひとりがスキルアップの目標を持つようになったりと、想定外の効果も表れている。



時間外削減と共に社員の健康改善・維持のため体操教室など定期的開催



社員が主体的に手入れしている玄関前の美しい芝桜。地域からの感謝の声が自社の誇りにつながっている。



取組加速化部門賞 受賞

株式会社大川原製作所

企業概要	
代表者	大川原行雄
所在地	榛原郡吉田町神戸1235
設立年月	1945年4月
従業員数	289名(男性248名/女性41名)
事業内容	乾燥装置等製造販売

取組ポイント	
●	経営トップからの強いメッセージ
●	時短・休日の拡充
●	テレワークの導入
●	ペーパーレス化

コミュニケーション促進や 小さな改革の積み重ねで 「変える」ことへのハードルが下がった

働き方改革のステップ

取組のきっかけ

社外からはダイバーシティ経営に対し評価をいただいていたが、社内では風土や職場環境整備への問題意識が高かった。このため、2016年からOKWoMenというダイバーシティ経営推進チームを作り、管理本部と協力して働きがいのある職場環境作りに取り組み始めた。

目指す姿

「誰もが個々の能力を最大限に発揮できる会社」
組織風土・制度を改革し、固定観念を払拭することで多様な個性が能力を発揮し、アイデアや知識を業務に活かすことができる職場環境を目指している。

推進担当者からコメント



取締役 大川原綾乃(右)
総務人事部長 小林正行(左)

取組の工夫、苦勞した点など

座談会や社内アンケートでの社員の意見をもとに改善活動をすすめるようにしました。取組の詳細が、社員に伝わるように掲示物を見やすくするなど、情報伝達を工夫しています。また、管理職の理解を得るために、施策の目的、結果(社員の反応)や対策について報告を徹底しました。

働き方改革 これからの課題と取組予定

新人事評価制度の運用を徹底し個人が能力を発揮するとともに、それを組織に活かせるようにしていきたいです。時代の変化に柔軟に対応できる大川原製作所を作ります。



「行動指針カード」で理念の共有と風土づくり

取組内容

課題

理念の共有とお互いを褒めあう
風土づくり

アクション

社員の本音を聴く座談会の声をもとに「OKWoMenプロジェクト」で取り組むべき課題を整理。まずはめざす姿や理念の共有を図ることが必要と感じ「行動指針カード」を作成した。また、コミュニケーション活性化のためお互いを褒めあう「いいねポイントカード」制度を導入した。

会議の面積(回数×時間×人数)を
減らすことを目指した

社内アンケートで「重要度が低い」、「発言人数が少ない」会議の実態が明らかになり、会議の回数・時間・人数(=「会議面積」)を減らす取組を始めた。開始後の約3年間で約23%の「会議面積」削減を実現した。一方で、必要に応じてフレキシブルに開催するミーティングは増えており、会議効率が上がった。単純に定例会議を減らすのではなく、会議を構成する要素にまで着目して取り組んだことが成果につながった。

部署間のコミュニケーション活性化

部署間のコミュニケーション活性化と社員のキャリア構築等を目的に社内インターンシップ制度を導入。男性中心の生産部門に女性が短期間入ったところ、女性ではできないと考えていた職場の空気が変わり、生産部門への女性の配属が正式に決定した。女性が配属されることで、作業環境の改善や、部署内のコミュニケーションの活性化など、想定外の効果があった。「ここまで変わるのものなのか。」と嬉しい驚きを感じる事ができた。

マンネリ化していた取組の
運用方法の見直し

カードにより社員同士が褒め合うことができる「いいねポイントカード」をWEB運用に変えたことで、出張が多い社員も活用できるようになり、提出数が月35枚程度から月250枚へと大幅に増加した。活用層も管理職層から一般社員層へ拡大し、社内で褒め合う風土が定着している。

テレワーク導入でのペーパーレス化等が
業務フローの見直しにもつながった

新型コロナウイルスへの対策としてテレワークや時差出勤に取り組んだ。押印のための出社を不要にするために電子印を導入し、ペーパーレス化を推進。紙書類が削減(営業部だけで年約7,000枚)されただけでなく、業務フローを見直すきっかけにもなり、業務が効率化した。

成果や変化

「〇〇を一新したい」「取組方法を変えたい」という社員からの意見が増えた。変えることのハードルが下がり、変えたいという発言を躊躇なくできるようになってきたことが一番の成果。これからも社員の意見やアイデアを活かし、自ら「変える」ことができる柔軟な職場環境を作っていきたい。



社内インターンシップ制度を導入



社内改革の司令塔「OKWoMenプロジェクト」



ユニークな取組奨励部門賞 受賞

株式会社ツチヤコーポレーション

働き方改革委員会の推進で意識向上! 全社横断"断捨離"活動で オフィスも業務もスマートに

企業概要	
代表者	土屋富久夫
所在地	藤枝市田沼1-18-2
設立年月	1949年3月
従業員数	258名(男性103名/女性155名)
事業内容	石油、LPガス、モバイル機器等販売

取組ポイント	
●	業務の棚卸し
●	ペーパーレス化
●	システムの導入
●	推進プロジェクトの導入

働き方改革のステップ

取組のきっかけ

2019年4月に働き方改革関連法が施行されたことをきっかけに、従業員の意識改革を目的とした働き方改革プロジェクトを立ち上げ。

目指す姿

「BE HAPPY and MAKE HAPPY」
ツチヤコーポレーションで働く社員とその周りの人々が、「楽しく幸せな人生」を送ることができる会社にするのが目標。

推進担当者からコメント



副社長 土屋維子(右)
総務部 小池知里(左)

取組の工夫、苦勞した点など

取組をマンネリ化、形骸化させないように工夫しています。働き方改革委員会は定期的に委員を入れ替えたり、データ保存ルール の指導・遵守状況のチェック担当を決めたりして、多くの社員が関わるようにしています。また、積極的にセミナーや研修を受講して、より良い取組を学び、社内で紹介するようにしています。

働き方改革 これからの課題と取組予定

働き方改革の"自分ゴト化"はまだ道半ばだと感じています。いいと思ったものは取り入れ、ダメだったらやめる。この繰り返しで自社に合わせてブラッシュアップしていきます。



「褒められたで賞」でモチベーションUP

取組内容

課題

働き方改革を自分事として考える

アクション

2019年2月に働き方改革アワード受賞企業の事例発表を見て取り入れたのが働き方改革委員会。マンネリ化を防ぎ、「自分ゴト化」するように、3～6か月毎に委員をチェンジしている。「みんなで話したいことを話す場」、「困っていることを話す場」、「委員会内での発言は口外しない」等、参加者が気軽かつ安心して話し合えるように運営ルールを設けた。

コミュニケーションを活性化するために、まずは「自社を知る」

働き方改革委員会での「他の部署のことをよく知らない」という意見をきっかけに、全部署が部署紹介の動画を作成し、お互い理解を深めることができた。部署ごとに皆で協力して動画作成したことで、部署ごとの一体感が生まれ、コミュニケーションが活性化した。

データ保存ルールの運用を徹底
—「探す」時間を削減

データ保存はファイル名(西暦日付+タイトル)やフォルダ整理のルールを作り、各部署のポリス(管理者)が定期的にチェックして整備している。他部署の人間が見てもどのデータがどこに保存されているのかわかるようになり、「探すことに費やす時間」が減った。この取組のおかげでコロナ禍でのテレワークもスムーズに進めることができた。また、メールの定型文(お疲れ様です等)の廃止やユーザ辞書機能の活用方法を社内でも共有することで、業務の効率化を図っている。

"名もなき業務"の洗い出しと見直しを実施

働き方改革委員会で、業務報告には記載しないが、やっている業務="名もなき業務"を洗い出し、やらなくてもいいもの、やり方を変えられるもの、一業務として認識が必要なものに区別・整理した。例えば、ゴミの分別作業は一人ひとりが気をつければなくなる業務、というように"名もなき業務"の存在を周知することで、なくせる業務が見つかったり、その業務の意義を皆で再確認し、業務を行ってくれる社員への感謝の気持ちが生まれた。

全社横断"断捨離"活動

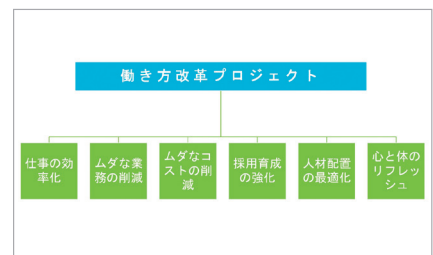
会議資料のデータ配布や、既存書類のPDF化などのペーパーレス化と合わせて執務スペースの整理も実施。ペーパーレス化はテレワークの導入にも役立った。

成果や変化

「働き方改革≠残業削減」であり、自分のためであるという意識が少しずつ浸透してきた。上司からの指示ではなく現場主導で実施することで、社員が自分で考え行動するようになってきている。また、業務効率化のための取組がコロナ禍でのテレワークの導入にも役に立つという副次効果もあった。



定期的に変え、"自分ゴト"で臨む働き方改革委員会



プロジェクトの概要図



取組加速化部門賞 受賞

フジ物産株式会社

「物心両面を豊かに」を目指し、 「できない理由よりも何ができるかを 考える」マインドが育った

企業概要

代表者	山崎伊佐子
所在地	静岡市清水区大坪2-5-32
設立年月	1957年4月
従業員数	137名(男性110名/女性27名)
事業内容	石油性製品、水産物の販売等

取組ポイント

- 経営トップからの強いメッセージ
- 多能工化(業務の属人化をなくす取組)
- テレワークの導入
- システムの導入

働き方改革のステップ

取組のきっかけ

各部署の事業内容が全く異なっていることが当社の特徴の一つ。法改正で時間外労働の上限が規制される中、お客様都合で深夜・休日対応が必須の部署や、繁忙期が存在する部署など、それぞれの部署にあったやり方で労働時間を削減する必要があった。

目指す姿

「物心両面を豊かに」、「社員が働くことを楽しむ会社」が社長の思いであり、クレドにも掲げている。クレドを明確に示すことで形式ややり方にこだわることなく改革を進めることができていたため、今後も継続していく。

※クレドとは、企業活動における信条や行動指針のこと

推進担当者からコメント



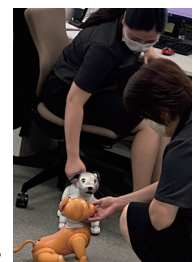
取締役兼総務部長 大石賢一(左)
総務部主任 川口賢子(右)

取組の工夫、苦労した点など

業務内容が大きく異なる7つの部署で構成されているため、全部署一律のやり方はうまくいかないのが苦労する点です。それぞれの部署にフィットするやり方を考える、ニーズの高い部署や対応しやすい部署から導入していく、といった柔軟な対応を取るよう工夫しています。

働き方改革 これからの課題と取組予定

まだFAXのやりとりが多いためペーパーレス化は継続課題。本格運用を始めたテレワークの運用ルールの明文化も行っています。



アイボを愛でる社員たち

取組内容

課題

「意見を出すと会社が変わる」ことを実感できる文化に

「物心両面を豊かに」を目指して健康経営を推進

ニーズの高い部署からニーズに応じた柔軟なやり方で働き方改革を推進

新しいやり方は、実践しながら改善

アクション

毎年2回、全社員が業務の振り返りとともに会社への要望や問題に思っていることを振り返りシートに書き、役員全員が目を通していただく。「お揃いのTシャツを着て作業したい」、「運動会をしたい」、「南の国へ旅行したい」、など様々な要望を受けている。この振り返りシートの意見から、有給休暇取得単位の細分化を実現した。「意見を出すと会社が変わる」ことを実感できたことで前向きな意見が自由に出るようになり、働き方改革のヒントがより見つけやすくなった。

産業カウンセラーの面談を、全社員が年1回行うことに加え、相談したい時には会社を通さずいつでも相談できる環境を作った。これは、悩みを潜在的な段階で解決することが目的。会社に知られることなく相談できる安心感につながっている。この他に、インドネシア語・韓国語・スペイン語・中国語など、社員の得意な言語でカウントしながらスクワットやラジオ体操をしている。単調になりがちな運動も、様々な言語でカウントすることで楽しく続けられると同時に、社員の一体感を生んでいる。また、アイボ2体をオフィスフロアで放し飼いにしており、社員の癒しに一役買っている。

労働時間削減策として、フレックスタイム制・タイムカードのクラウド化・有給休暇取得単位の新設（細分化）を実施。フレックスタイム制とタイムカードのクラウド化は、全社同時スタートにこだわらずに最もニーズの高い部署や導入しやすい部署からはじめたことがポイント。特にIT化は一斉に始めると問い合わせが殺到するので、徐々に対象者を増やしていった。有給休暇は2時間の有給休暇(0.25休)を新設。お子さんの用事などに合わせて効率的に休めるようになり、休暇取得日数が増加した。

事務職のテレワークがなかなか進まなかったがコロナ禍をきっかけに加速。当初は2か月の間に最低1人1回テレワークを実施して課題を出してもらい、システム変更やスマホの1人1台支給など、要望をもとに改善を重ねた。

成果や変化

働き方改革に取り組んだことで前年同月比27%の時間外労働削減を達成した部署もあらわれた。働き方改革の取組を通じて、「できない理由よりも何ができるかを考える」、「垣根なく意見を言い、いいなと思ったら取り入れる風土」がより培われた。



部署ごとの戦略的フォーカス




役員紹介でポスター制作

静岡県委託事業

(2020年度 働き方改革・ダイバーシティ経営推進事業)

発行：静岡県 経済産業部 就業支援局

企画・編集：株式会社  キャリア

2021年3月