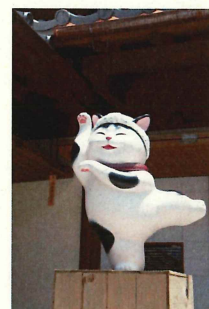




働き方改革アドバイザー派遣事業 取組成果報告（入門編）

主催：三重県

事業受託者：三重労使雇用支援機構



伊勢内宮前
おかげ横丁

株式会社 伊勢福

伊勢市宇治中之切町 5 2

複合サービス業
(飲食店・物販店・展示館・催事運営)



課題

- ・社内「人を大切にする経営」委員会の活動マンネリ化とモチベーションの維持・向上
- ・従業員間のコミュニケーション良化

取組内容

- ・毎月（月1回）の委員会活動の会合に働き方アドバイザーに参加いただき、現在の取組みや新しい取組みの検討において助言いただく。
- ・会合の中で、他社の事例紹介や傾向と当社の状況に応じたアドバイスを受ける。働き方・コミュニケーションの取り方・お願いの仕方など幅広く検討を進める。
- ・少人数コミュニティの設立、管理職層の意識改革、店長・おかみの意識改革を進め、全社の方向性を合わせる。

今後の展開 **自信と誇りを持ち最高の笑顔がある職場づくり**

- ・委員会活動の輪を拡げる。
同志を持つ人（仲間）を増やし、実践力を上げていく。
- ・各施策の担当入替えでの新発想取入れ。

取組目標

- ・委員会メンバーのモチベーション復活
- ・更なるコミュニケーションの向上
- ・従業員定着率アップ（新入社員の定着）

取組成果

- ・従来から継続している活動について、働き方改革アドバイザーからの助言やご意見により「自信」がついた。
- ・他社、他業種の事例を共有いただいたことで、参考にできる具体的な事項が多くあり、具体的な検討ができるようになった。
- ・少人数コミュニティ（案）立案。今後仲間を募集していく。
- ・店長・おかみに対する研修を接客リーダー研修と同じ講師で実施。方向性を一つにできた。
- ・管理職研修を、今期の計画に入れ込むことができた。
※ 部下とのコミュニケーション術を中心に依頼
従業員ひとり一人が意見を出し、新しい魅力を創造できる環境づくり

働き方改革アドバイザー コメント

株式会社伊勢福様

以前より社内で、「人を大切にする経営委員会」を設立し活動されており、その委員会に、アドバイザーとして参加し、他社の事例を踏まえて助言等を行った。当初は、外部の者が社内の委員会に入るので、意識して本音がなかなか出ないこともありましたが、徐々に回を重ねるごとに、委員会メンバーとのコミュニケーションが取れ、メンバーの本音の意見も多く出るようになった。委員会のメンバーも会社を良くしたいという思いが強く、貴重な意見も出ており、今後更に、委員会活動の活性化を期待します。



伊藤印刷(株)

津市大門32-13
総合印刷業

Trey
research

5

課題

- ・全従業員に働き方改革への認識の必要性
- ・管理部門の事務効率化
- ・業務部門の業務の効率化と生産性向上

取組内容

- ・8月26日、働き方改革アドバイザーによる、全従業員に対する働き方改革の研修を実施
- ・管理部門のシステム化への検討会議の実施
- ・業務部門での現状の課題の掘り起こしを行い、課題解決の為、生産性向上が可能な設備の検討を行う。

今後の展開

特に業務部門において、設備導入し、業務の効率化を図り生産性を向上し、現在よりも付加価値の高い商品の提供と、今以上に従業員の働き甲斐のある職場環境の構築を目指す。

取組目標

- ・全従業員に対して研修の実施
- ・管理部門のシステム化
- ・業務部門での設備の入替

取組成果

- ・研修を行い、改めて従業員の働き方改革に対する意識に変化が現れた。
- ・管理部門のシステム化については、他部門との関連もあり、再度検討していく。
- ・業務部門の設備入替については、対象導入予定設備の検討を行い、働き方改革アドバイザーの助言により、補助金を活用し、業務の効率化を図り生産性の向上を図る予定。（申請は4月以降）

Trey
research

6

働き方改革アドバイザー コメント

伊藤印刷株式会社様

全従業員に対して、アドバイザーによる働き方改革の研修を実施し、従業員の働き方改革に対する意識に変化が現れたことは、研修の意義があったと思います。また、管理部門の事務効率化と業務部門の業務の効率化と生産性向上については、管理部門の事務効率化をシステム化する方向性は確認しましたが、他部門との関連もあり、再度検討となりました。また、業務部門の業務の効率化と生産性向上については、補助金を活用するように助言し、それを活用して設備導入を予定。業務の効率化を図るとともに、生産性を向上し、現在よりも付加価値の高い商品の提供と、今以上に従業員の働き甲斐のある職場環境の構築を是非とも実現して欲しい。

フッターを追加

Trey
research

7



公立学校共済組合 津宿泊所 プラザ洞津

津市新町1-6-28

ホテル業

Trey
research

8

課題

- ・職員の働き方改革の理解と意識改革
- ・職員がやりがい感を持って勤務できる制度改革
- ・人材不足の解消と人材の定着

取組内容

- ・意識改革のためにアドバイザーや支配人が面談を実施
- ・見直すべき業務の洗い出しと削除による、労働時間の圧縮
- ・職場内コミュニケーション向上のための、県外への視察研修
- ・賃金アップも含めた待遇改善のための会議の実施

今後の展開

今後の展開としては、先の課題があり、検討していく。

お客様へのサービス高めつつ、生産性を向上させるための業務改革や職員の待遇改善に取り組み、職員の満足度がより向上するように絶えず工夫改善を進める。

取組目標

- ・職員同士が支えあう業務のマルチジョブ化を進める
- ・勤務体制、勤務シフトの見直しによって休暇取得の促進
- ・アルバイトを含めた職員の待遇改善による人材確保

取組成果

- ・職員の意識改革の認識が高まり、休暇の取得が進んだ
- ・ホテルシステムやHPのリニューアルにより、業務の効率化が図れた
- ・視察研修により、部門や世代の垣根を超えた職員間のコミュニケーションが図れ、相互理解の下地ができた
- ・待遇改善を含む雇用通知書の作成に取り組むことができた
- ・特に下半期において、臨時職員やアルバイトの人材確保ができた

働き方改革アドバイザー コメント

公立学校共済組合津宿泊所プラザ洞津様

業界的には慢性的な人手不足の状況であり、有給休暇取得も難しい状況でありました。また、大半が非正規の従業員であり、非正規の従業員は有給休暇取得等もクリアできる状況でありました。しかし、正規の従業員については、厳しい状況であり、また、それ以外の問題も多く、まずは、アドバイザーが正規の従業員を対象に個々にヒアリングを実施し、課題の掘り起こしを行いました。ヒアリングの中での意見も踏まえて、休館日を設けたり、視察研修等を通して職員間のコミュニケーションが図られました。人員の確保により環境は改善されつつありますが、解決しなければいけない課題もあり、今後更にお客様へのサービス向上を行いながら、従業員の満足度向上に努めて欲しい。



(株)北勢オイルサービス

四日市市芝田2丁目2-3

運輸・整備業



Trey
research

11

課題

- ①賃金規定が未整備となっており、規定の策定が必要。
- ②業界的に長時間労働が慢性的であり、残業時間の削減が課題。

取組内容

- ・働き方改革アドバイザー及び特定社会保険労務士の指導の下、賃金規定のたたき台を作成し、労使で検討。
- ・特に、タンクローリーのドライバーの時間外が多いので、削減の為、特に繁忙期（冬場）の対策が必要であり、タンクローリーのドライバーのみ、1年単位の变形労働時間制を検討。（現在は、1ヶ月単位の变形労働時間制）

今後の展開

タンクローリーのドライバーの時間外が多い繁忙期（冬場）については、対応が出来たが、年間を通じて削減していく必要があり、今後は、効率的なルートの見直しや、他の乗務員も乗務できる多能工化等を検討していく。

取組目標

- ①賃金規定の策定
- ②残業時間の削減

取組成果

- ・賃金規定を7月に作成し、監督署に届出を行った。
- ・1年単位の变形労働時間制を4月より実施予定。

Trey
research

12

働き方改革アドバイザー コメント

株式会社北勢オイルサービス様

業界全体で、長時間労働が慢性的であり、特に、タンクローリーのドライバーの時間外が大きな課題となっておりました。タンクローリーのドライバーは危険物の免許も必要であり、大型免許のみでは運転できない為、ドライバーは限られています。また、タンクローリーは特に冬場を中心に繁忙期となり、通常の1ヶ月単位の変形労働時間制では、対応できない為、1年単位の変形労働時間制への移行を検討し、これができることが大きな進展であり、これを機に更に様々な見直しをお願いしたい。また、約4年後には、時間外労働上限の問題も残っている為、年間を通じて時間外の削減を行う必要があり、今後は、効率的な配送ルートの見直しや、他の乗務員も乗務できるよう資格取得を行い、多能工化を目指して頂きたい。

フッターを追加

Trey
research

13



(株)松阪電子計算センター

松阪市石津町353-1

情報サービス業



Trey
research

14

課題

女性活躍推進法に基づき社内を整備していく中で、女性管理職の登用や、女性の採用率の低さに問題を抱えている。

取組内容

- 女性の働きやすい環境を作るということで、女性だけのワークグループを作成し、話し合いを行った。
- それぞれ働きにくいと感じている部分や、どうなったら働きやすいかの意見を出し合い、取組むテーマを決めた。

今後の展開

「社内にある掃除などの当番制」「日中の電話対応」
「若手のお悩み相談」のワークグループを作っていく予定。

取組目標

女性が働きやすい環境を作る。

取組成果

- 女性だけで集まっていたが、世代がバラバラなため望むものもバラバラなことが分かった。
- そのため、全社的にいくつかのワークグループを立上げ、それぞれでいくつかの問題を解決していくことが決まった。
- おまけ的に、旧姓利用制度を策定する計画をする予定。

働き方改革アドバイザー コメント

株式会社松阪電子計算センター様

4回という少ない訪問回数の中でも、参加されたみなさんが自部署を巻き込んで様々な課題を洗い出して頂いたおかげで、ワーキンググループのベースづくりが出来上がったことは素晴らしいと思いました。また、様々な年代の女性の方々が集まって下さったことで、年代ごとの課題も浮き彫りになりましたし、世代ごとの悩みが共有されたのもとても良い時間になったのではないのでしょうか。当初、担当者は進行していく自信がないと仰っていましたが、始まってみれば参加者を積極的に取り纏めてくださり、アドバイザーが訪問する前に、現状把握もしっかり共有して頂いたことで、会議がスムーズに進行できたことは、とても有り難かったです。今後、このワーキンググループを発展させ、よりよい会議の形を作っていくと、さらに、働き方改革は進むと思います。