

IKU-BOSS CGEO NEWSLETTER

イクボス企業同盟とやま 男女共同参画チーフ・オフィサー ニュースレター 第15号

2022.3 発行

富山県・(公財)富山県女性財団

<目次>

中小企業の働き方改革モデル取組事例創出事業「合同最終報告会」開催 1～3

中小企業の働き方改革モデル取組事例創出事業

「働き方改革実践モデル企業・県庁働き方改革モデル所属 合同最終報告会」開催

富山県が今年度募集した「働き方改革実践モデル企業」の最終報告会は2月24日、オンラインで開かれ、県内の4社が半年間の取組み成果や展望について発表しました。

モデル企業は、北電産業株式会社（富山市）、株式会社宮下組（高岡市）、日本ソフテック株式会社（南砺市）、ハリタ金属株式会社（高岡市）。昨年8月からコンサルタントの指導で、属人化解消やペーパーレス化など業務の改善を進めました。県庁の「モデル所属」として働き方改革を進めた砺波土木センター、商工企画課、移住・U I J ターン促進課、少子化対策・働き方改革推進課も発表しました。県内企業の担当者約100人が視聴し、昨年度モデル企業の株式会社パロン（富山市）がゲストスピーチしました。



新田八朗知事（中央）も県民会館から参加しました

■モデル企業① 北電産業株式会社 [不動産・人材派遣事業等] 経営管理部

【取組み内容】

- ◎業務の洗い出し・整理
 - ◎マニュアル作成
 - ◎週間業務予定表を作成
 - ◎ミーティングの開催
 - ◎懇親会の実施
 - ◎チャットルームを新規開設
 - ◎長期休暇取得
- など

急な休みも大丈夫／スムーズな引継

マニュアル作成が必要な仕事は100項目あり、うち27項目を半年で作りました。この期間中に入院することとなった男性社員は事前にマニュアルを作成していたので、他の社員が業務を行えました。男性は退院後「引継はスムーズで、入院中の作業も完璧でした」と喜んでいました。

新規開設したチャットルームではメンバーから「車両リース代のデータ自動集約」「業務アプリ導入」「セグウェイ利用」などの業務改善案が投稿され、実現可能な案については順に取り組んでいます。発言しやすい環境づくりがアイデア創出につながります。楽しみながら改革を進めましょう。

■モデル企業② 株式会社宮下組 [総合建設業] 営業部・総務部 業務に新たな気付き／現場にモバイルルーター

建設現場の仮設事務所にモバイルルーターを導入し、現場から資料を送付するなどメールの送受信ができるようになりました。会社と現場の無駄な往復回数を減らすことができ、現場からは「こういう仕事の仕方ができるのか」などと声が上がってきました。

事務仕事については、将来的にはペーパーレス化を見据えています。まずは紙資料の種類分けから始めており、資料入れにシールを貼って仕分けしています。会社や建設業界のことを「自分事」として捉え、働き方改革を続けていくことが大切だと思いました。



SNSでの広報活動も始めました

■モデル企業③ 日本ソフテック株式会社 [情報通信事業] 総務部

【取組み内容】

- ◎おやつミーティング
- ◎休憩スペースの作成
- ◎ワークフローの電子化
- ◎労務の窓口を作成
- ◎業務勉強会の実施
- ◎業務マニュアルの作成など

秘訣はおやつ／円滑なやり取り

コロナ禍で分散業務が増えたため、コミュニケーションをとる機会を増やそうと「おやつミーティング」を始めました。メンバーで定時にお菓子を食べながら仕事やプライベートのことを自由に話せる場で、社長も参加します。また「糖分補給で生産性が上がった」と思わぬ効果も聞かれました。

稟議書などは電子ツールを活用することで、申請から承認まで一本化できました。これまで3～4日掛かっていた処理が1～2日に短縮され、ミスも減りました。

働き方改革を進めていく上で壁にぶつかることもあると思いますが、チームで前向きに取り組んでいくことが重要になります。

■モデル企業④ ハリタ金属株式会社 [リサイクル事業] 人事ユニット

We create.
HARITA METALS

Information
2021年12月13日

「ベストプラクティス企業」として富山労働局の訪問を受けました。

ハリタ金属は今年度、富山労働局から「ベストプラクティス企業」に選出されました。長時間労働削減などに取り組む企業が選ばれます

(ホームページより引用)

「人」の仕事／非効率な事務作業を削減

「人事は社員のために、人にしかできない仕事をする」という考えのもと、非効率な事務を減らしました。問い合わせ内容をリスト化して回答も合わせて記入し、リストをチームで共有しています。これは

今後、マニュアルを作成する際の素材になると考えています。

社員情報の一覧表もパソコンで作ってチーム内で共有し、「入社」「異動」などページによって担当者を決めました。担当者が各ページを随時更新しており、最新情報を探す時間が短縮されました。他部署と連携して改革を行うことで成果はさらに上がり、皆が活躍できる会社に近づけるのだと思います。

■県庁モデル所属① 砺波土木センター

「当たり前」を見直す／回議の効率化、時間外短縮

テレワークを試行しましたが、紙媒体での回議(稟議)が滞ったので、その対策に電子決裁を活用しました。また、職員全員で共有する必要のない文書については回議ルートを簡略化しました。その結果、机上の書類の高さは15cm低くなりました。さらに週1回の会議で情報共有の時間を設けたり、大きい事業には複数の担当者を配置して負担量を分散させたりしたところ、チーム全体の時間外勤務は月14時間減少しました。



報告会ではお互いの発表に聞き入っていました

今まで「当たり前」に引き継がれてきた働き方を止めたり、やり方を変えたりする挑戦が大切です。

■県庁モデル所属② 商工企画課

チャットで時間削減／ 気軽に、手軽に情報共有

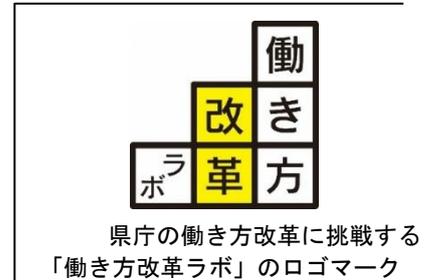
他部局の窓口となる所属同士でチャットグループを作りました。これまでは毎回、十数所属に電話していたのが1回のチャットで情報を共有できるようになり、大幅な時間削減につながりました。

また事務分担を見直し、負担の大きい職員の業務を別の職員に割り振った結果、ミスを減らすこともできました。さらに、電子ツールも活用して「よくある質問」をデータにまとめたことで、対応をよりスムーズにできました。働き方改革について、一人で悩まずにチームで話し合うと意外と多くの改善点を見つけられます。

■県庁モデル所属③ 移住・U I J ターン促進課

男性育休取得／ 外部機関とのファイル共有

男性職員が約3か月の育児休業を取得しました。これに備え、円滑な引継ができるようマニュアルを作成しました。その際に引継を受ける側の職員が作成することで、わかりやすいマニュアルとなりました。またオンラインストレージを外部機関とともに活用することにより「メールで届いた回答を複数とりまとめる」という作業がなくなり、作業時間を大幅に削減できました（5時間以上／1案件）。他の好事例をT T P（徹底的にパクリ）して、スモールスタートすると気持ちがぐっと軽くなると思います。



働き方改革ラボの会議風景。お互いの進捗を定期的に共有していました

■県庁モデル所属④ 少子化対策・働き方改革推進課

業務効率化ツール活用／ 会議デジタル化、効率化

ノーコードでアプリを作成するツールを導入して業務効率化に取り組みました。県庁全体では、共用車の運転日報アプリを作成し、紙伝票のエクセル転記を解消しました（担当課の43日分の時間確保）。また活発な議論を行うため、議題や資料の事前共有、PCで同じ画面を見て議論したりすることで、説明や議事録作成の手間を削減できました。振り返ってみると個々のチャレンジはスモールですが、たくさんの挑戦ができました。ぜひ身近なところから、一步踏み出していただければと思います。

■最終報告会ゲストスピーチ 株式会社バロン [サービス業] 営業部

初の現場も即対応／ デジタル化で脱属人化

属人化解消に向けデジタル化を進めました。リースマットの交換業務ではマットのサイズや保管場所、交換時期などをデータ化して共有したところ、誰でもスマホで情報を確認できるようになり、別のスタッフでも業務をこなせるようになりました。また物販の注文受付は従来、電話やFAXを使っていましたが、メールに変えたことで注文ミス防止やペーパーレス化、顧客要望のデータ化につながりました。

働く環境次第で、社員の意欲は向上します。会社には社員目線を取り入れた変化が求められています。

■中間報告会ゲストスピーチ 株式会社永田メディカル [健康・介護用品販売業 介護事業] 営業本社 [昨年度モデル企業、高岡市]

仕事への理解深める／ 会議と勉強会が定着

昨年からは月2回、定期的に会議を開き続けてきたことで、コミュニケーションをとる機会が増え、メンバーの関係性はこれまで以上に良くなっています。お互いの仕事の流れや仕組みを知るための勉強会も定着し、さらに理解を深めたいと思っております。また、昨年10月から介護部門でも話し合うことから働き方改革が始まっております。全員で話し合っただけで決断することで意見を尊重しあう風土ができ、その結果、メンバーの結束力が強くなり、チームの自走につながると感じています。