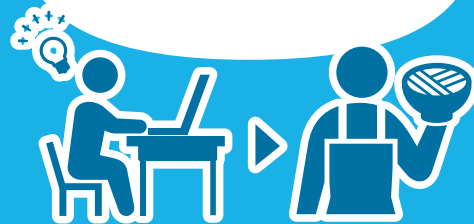


3S活動に取り組み  
データ共有化を実現。  
柔軟な働き方の実現へ！



業務改善による  
労働時間短縮で、  
「元気」な職場に！



従業員の提案を活かし、  
小さな改善の積み重ねにより  
生産性の向上を実現！



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？



香川県内企業の  
「働き方改革」取組み事例 をご覧ください。

理念の浸透で  
職場風土の改善に取り組み、  
働きがいのある職場に！



業務の見直しと  
目標設定により、  
職員自らが自律して  
仕事に取り組む職場に！



## 平成30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、意欲を持って取り組んだ結果、目覚ましい成果を上げました。

# 業務の見直しと目標設定により、職員自らが自律して仕事に取り組む職場に！

株式会社アイ・ディー・エム

業種：老人福祉・介護事業 代表取締役：阪本 幸子 従業員数：153人 所在地：高松市

**現状・課題** 人材の確保が難しくなってきた介護業界において、労働生産性を向上させ、企業の価値を高めていくことが喫緊の課題となっていました。一方、事業所においては、職員の具体的な行動基準が明確に示されておらず、バラツキがありました。また、職員間のコミュニケーションも不足しており、意思の疎通が十分にとれないケースも見受けられました。

## 改革ポイント (取組内容)

- 業務を洗い出し改善点を検討したり、マニュアルを作成したりすることで業務の平準化を図った。
- 「目標チャレンジシート」で個人が目指す姿を明確に。
- コミュニケーション力強化のための外部研修の実施。



## 成果1 「目標チャレンジシート」の導入で、自律型の人材育成

職員一人一人が自分の目標達成を意識して仕事に取り組むことで、自分の労働生産性を高める意識ができてきました。その結果、職員間での連携やコミュニケーションを図る時間が劇的に増加。また目標を明確に宣言することで、上長や同僚からの支援と理解も高まり、意思の疎通と共有が図れるようになりました。

**目標内容**  
相手の立場に立って考えたり、違う立場や意見の人も受容する。

**数値目標**

- 1日10回以上目を見て話をする。
- 1か月に4人、悩みごとがないか声をかける。
- 悩み事があれば、お互いの意見をすり合わせて話をまとめ、1週間以内に管理者に報告。

**達成率**

11月	約45%
12月	約65%

### マニュアル



## 成果2 改善提案で、チームで労働生産性を向上させる意識の向上

業務の改善提案の仕組みが出来たことにより、自発的に問題の提起や意見を述べる環境が整ってきました。その中から、業務負担の分散や業務共有化にむけたマニュアル作りなども活発に行われ、職員間のチームワークがより高まりました。

今回の活動によって、事業所の管理を任されている職員たちに、長期的な視点や広域的な視野に立った見方をする力が醸成されたことを実感しています。これからが楽しみです。



事業統括部長 宇高 哲雄さん

# 業務改善による労働時間短縮で、「元気」な職場に！

株式会社ウエストフードプランニング

業種：飲食サービス業 代表取締役：小西 啓介 従業員数：217名 所在地：丸亀市

**現状・課題** スタッフの労働時間が比較的長く、また、休日出勤もあり、経営理念に掲げる「元気」が、スタッフの中から薄れていると感じていました。商品の品質向上には取り組んでいましたが、業務の改善や効率化、可視化にはほとんど取り組んでいなかったことや、特定のスタッフに業務がかたよっていたことが、残業等の大きな要因だと感じていました。

## 成果1 業務の棚卸からの、仕事の効率化

開店準備から閉店作業までの業務を細かく洗い出し、「効率化できる業務や行程」「平準化できる業務」等をピックアップし、改善に取り組みました。その結果「効率的な作業への変更」「手書き書類の廃止」「レジ締めや棚卸などパートスタッフの担当業務の拡大」「お札カウンター等の機器導入」などを行い、仕事の効率化を図りました。

## 改革ポイント (取組内容)

- 月1回、店長会議のタイミングで本事業の専門家と共に、業務の棚卸から業務の見直しを行い、作業時間の短縮を実施。
- 教育動画を作成し、経営理念の教育や共有、最低限レベルの現場教育を『人』→『映像』に変更。

## 成果2 教育動画の導入により、社員教育の質の向上

従来の新入社員教育は、店舗ごとに店長の裁量で行っており、①店長の時間的負担 ②研修内容の不統一 ③理解度の未測定等の問題がありました。そこで、職場ルールや業務マニュアル等の導入教育動画を作成し、視聴後に理解度テストを実施しました。店長の研修時間削減、全店舗同一内容の研修が実施でき、新入社員からは理解しやすかったと好評で、業務上のミスも減りました。今後は他の業務にも動画を取り入れていく予定です。



教育動画視聴



理解度テスト



社内だけでは、なかなか取組みが進まざりましたが、本事業を通じて専門家からの助言をいただくことで、社員の意識の変化がおき、大変よい結果につながりました。

代表取締役 小西 啓介さん

# 従業員の提案を活かし、小さな改善の積み重ねにより生産性の向上を実現！

株式会社きむら

業種：小売業 代表取締役：木村 宏雄 従業員数：1,057人 所在地：高松市

**現状・課題** 本事業に取り組む以前から、残業時間の削減、休日を増やすという働き方改革に着手していましたが、60歳以上の高齢従業員が多いこと、店舗数が20店舗と多いことでなかなか改革が進まない状態でした。従業員のモチベーションと業績を維持しながら、具体的に働き方改革をどう進めるかが課題でした。

## 改革ポイント (取組内容)

- モデル店舗(まちマルシェきむら)を決めて働き方改革に取り組むことを店舗全従業員と共有した。
- 惣菜部門の業務行程を洗い出し、チームの業務の権限移譲を進めることで、労働時間を短縮。
- 業務改善、お客様満足につながる提案を全従業員からヒアリングし、改善に着手。



この取組みの実現に大事なことは目標の設定と周知を図り、社員が主体的に考え行動することだと実感しました。今後もその環境づくりに取り組んで参ります。  
総務人事部長 藤田 誉さん

## 成果1 業務改善で惣菜部門の生産性が向上し、売上アップ

早朝に集中していた業務を前日に前倒し、チームに集中していた業務を他2~3名で振り分けしました。結果、調理時間の短縮となり、早い時間から売り場に商品が並ぶことで売上アップ。12月店舗売上前年比94.4%のところ惣菜部門は**107.5%**と好調でした。



## 成果2 風通しが良く、明るく楽しい職場に

お客様満足、売上向上につながる意見を従業員からしっかりと聞き、できる所からすぐに改善しました。自然と従業員からの意見が増え、明るい職場の雰囲気が生まれました。従業員の表情も活き活きとしています。

# 理念の浸透で職場風土の改善に取り組み、働きがいのある職場に！

医療法人社団弘誠会

業種：歯科診療所 理事長：松原 弘樹 従業員数：48名 所在地：高松市

**現状・課題** 当院の職員は80%近くが女性です。結婚、出産、育児等で変化するライフステージの中にあっても、家庭と仕事の両方を充実させてほしいという願いがありました。しかし、現実的には人生の転機の際に、家庭と仕事の両立が難しくなり、離職していく職員が続く状況がありました。これは患者様にとっても自院の「生産性」という観点からも好ましくなく、皆が誇りをもって働きたいと思える職場をいかに作っていくか、模索の日々でした。

## 成果1 朝礼改革を通しての、職員の意識向上

朝礼改革委員会を中心に、従業員主導の改革を進めました。朝礼を時間厳守で始めることが職員の時間に対する意識向上につながり、作業効率が上がりました。午前の診療も予約時間通りにスムーズに進むようになり、残業時間の削減にもつながっています。



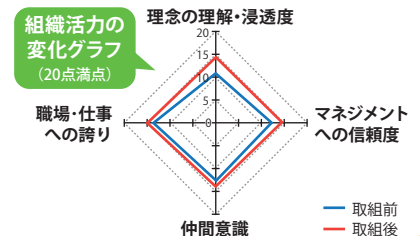
▲朝礼の様子



医院理念に沿った行動が増え、仕事への誇りと同僚への尊敬の念を込めた仲間意識が芽生えてきていると実感しています。今後も具体的な課題の解決を皆で進めていきたいと思えます。  
医療法人社団弘誠会  
サンシャイン歯科  
理事長 松原 弘樹さん

## 改革ポイント (取組内容)

- 専門家(キャリアコンサルタント)による個別面談を実施し、職員のニーズの聞き取り。
- アンケートを実施し、職員の考える職場課題の洗い出し。
- ヒアリングやアンケートから見えてきた、医院理念・ credo(信条)の浸透を進めるための朝礼改革を実施。



## 成果2 理念浸透による、コミュニケーション・ホスピタリティの向上

医院理念を自分自身の行動に繋げて考え、朝礼で発表する機会を作ったことで、理念を自分事として捉えることができるようになりました。その結果、職員の行動にも変化が見え始め、「日常業務の中で、もっとこうしたら良かったのでは?と職員間で相談する機会が増えた。」「患者様との信頼関係構築により、名指しでお電話をいただいた。」というような声もあがってきています。



# 3S活動に取り組みデータ共有化を実現。柔軟な働き方の実現へ!

株式会社ゴーフィールド

業種：情報通信業 代表取締役会長：森田 桂治 従業員数：31人 所在地：高松市

**現状・課題** 社内に物や書類が多い上に、ルールもなく、必要な物を探すのに誰かに聞かなければ分からない状態でした。社内データも保存場所が4箇所と複数あり、整理ができておらず、どこに保存されているのかを探すのに時間がかかっていました。また、業務上の作業工程でも時間短縮や作業方法の見直しなど、改善できる余地があることを感じながらも、具体的な対策が取られていないという状況でした。

## 改革ポイント (取組内容)

- 3S活動(整理・整頓・清掃)に取り組み、不用品を廃棄し、必要なものだけを残す。必要なものはデータ化し、ペーパーレスに。
- 作業工程を見直し、ソフト導入による作業時間の削減。
- 社内データを整理し、クラウド上で一括管理。社外からもアクセス可能に。



小さなことでも方法を変える、効率的なやり方や改善を考えることで、作業効率も上がり、ひいては売上アップにもつながると実感しました。

取締役社長 皆見 省史さん

## 成果1 「モノ」と「情報」の整理により、生産性を向上



### 仕事の効率アップ

不用品の廃棄量目標を1tとして整理を始めましたが、4ヶ月で**約5tもの品物、書類等を処分**しました。棚やキャビネットを減らしたことで、社内での移動もスムーズにできるようになり、物を探す時間は以前の約2分の1に短縮されました。また受注先のホームページのアクセス解析の作業の見直しを図り、ソフトを導入することで、工程は4工程から2工程に、時間は1件当たり15分から3分となりました。ひと月当たりの作業時間は、トータルで**約10時間の削減**となりました。

## 成果2 書類のデータ化を進め、柔軟な働き方を可能に

保存場所が4箇所に分かれていたデータをクラウド上で一元管理することで、いつでもどこからでもデータにアクセスできるようになりました。その結果、データ確認のために会社に戻ったり、社内からデータを送ってもらったりという時間のロスもなくなりました。また、今後に向けて検討を進めているテレワークや事情に応じた多様な働き方にも対応できる体制づくりにつながっています。



## 働き方改革モデル企業をサポートした専門家

### ファシリテーター

#### 谷 益美さん

株式会社 ONDO  
代表取締役

今回のプロジェクトサポートを通じて感じた「働き方改革成功のコツ」は、あくまでも自社に最適な答えを追い求め続け、トライアンドエラーを繰り返すこと。今回の成果の裏にも、たくさんの挑戦がありました。この挑戦が、今後に繋がりますように。



#### 植田 博司さん

植田社会保険労務士事務所  
代表

「働き方改革」は、一人ひとりがイキイキと働き、働く人が輝いている企業が発展し、皆が幸せを感じる豊かな社会を育むための取り組みです。ここに紹介する各社は、「働き方改革」の先にある素敵な未来への扉を少し開きました。皆さんも一緒に見に行きませんか。



#### 田中 道博さん

株式会社あしあとみらい研究所  
代表取締役

本事業に関わり改めて実感したことは「小手先では組織は変わらない」ということです。形ややり方ではなく、組織のあり方や個人の働きざまが重要。組織理念と働き手とのつながりがすべての幸せにつながることを事業主の方々には考えていただきたいと思います。



#### 谷川 由紀さん

高松太田社労士事務所  
代表

取組みを始めても、「改善ポイントが見つからない」「改善方法がわからない」とお悩みになるケースも。改善ポイントは「度々、わざわざ、いちいち」などの言葉がでる業務から着手しましょう。改善方法がわからない場合は、個別ではなくチームで検討してみましょう。



#### 仲井 京子さん

仲井京子社会保険労務士事務所 所長

生産性を上げるためには早くやることだけが能ではありません。周りにはいろんな無駄というお金が落ちてます。今回もモノや情報などたくさんの無駄が見つかりました。ほっておいたらまた戻るもの。ルール化し皆で守ってよりよく働ける環境を作っていきましょう。



#### 渡辺 日菜子さん

ワタナベコンサルティング  
代表

今回の主役は、現場で働く全ての方々です。小さく見える一人の「改善」が空気を変え、良い影響が大きな「成果」へと繋がっていく姿に感動しました。今後も、更なる成果を出し続けられるよう、ずっと応援しています。



香川県商工労働部労働政策課

〒760-8570 香川県高松市番町四丁目 1-10 TEL 087-832-3369