

## 3.働き方改革の実践例

### i)社内のコミュニケーションの充実

Pick Up!



#### 総合埠頭 株式会社

本社所在地 豊橋市 /  
従業員 約 40 名 / 業種 運送業

三河港(明海埠頭)での港湾運送業(輸入自動車、石膏、飼料、バイオマスなど)、通関業、海運代理店業(各種申請代行)

働き方改革を進めるに当たっては、社内から抵抗がありました。コロナ禍で“やらざるを得ない”状況ができたため、いい機会と捉えて積極的に取り組んでいます。



代表取締役社長  
広浜 全洋氏

### 取組内容

#### 01 設備投資と制度改正の両面による働き方改革の推進

当社では、クラウド型勤怠システムによる出退時間管理や、これまで時間と手間がかかっていた作業を簡素化・システム化しました。また、就業規則の改定を始め各種制度を見直し、制度改正と設備投資の両面から働き方改革に取り組みました。

当初は、システムによる残業申請などの手続きに抵抗がある社員もいましたが、慣れさえすれば手間が省けることなど、制度導入の趣旨を従業員に丁寧に説明することで理解を得ていきました。さらに、残業申請の意識付けを図り、労働時間の把握に努めています。



職場の様子(車両部)

Pick Up!



#### 杉山重工 株式会社

本社所在地: 瀬戸市 従業員: 約60名  
業種: 製造業  
事業: 粉粒体を取り扱う機械装置やプラントの設計・製造・据付け



以前は、設計部門の長時間労働が慢性化しており、設計の精度不足や社内での納期遅れが頻発していました。そこで、これまで1人で各々の案件を担当していたのを複数人で携わるようにして負担を分散し、設計会議を通じて精度や進捗を相互に支え合う体制を整えました。

設計から製造、資材調達など全部門が集まる全体会議において、これまで以上に情報を共有し、コミュニケーション強化を図るとともに、毎週月曜日の朝礼において各部門で掲げている目標に対する進捗状況を発表し合うことで、各部署が仕事全体の進捗を意識するようになり、それに応じて調達部門も計画的に仕事を進めることができるようになりました。

また、時間外労働の削減に向けて製造部が自発的に始業前のミーティングを始めたことから、これが設計や資材の部門にも広がり、社内全体で働き方改革への機運が高まりました。

#### 02 多様な働き方に向けた職場づくり

コロナ禍で事務的な仕事を担当している従業員のテレワークを導入しましたが、当初は自宅待機に近いものでした。そこで、パソコンの貸与やリモートデスクトップ接続のシステム導入などを行い、徐々に働ける環境を整えていきました。

テレワーク開始後は、社内でコミュニケーションアプリを利用して、安否確認の調査アンケートやカレンダーへのスケジュールの記載など、社員間のコミュニケーションの充実に努めています。

テレワークを導入する時には、社員から、「面倒」、「不平等(テレワークが不可能な仕事をする社員もいるため)」、「効率が落ちる」などの消極的な意見もありました。しかし、アプリによりコミュニケーションが取りやすくなったことに加え、時差出勤や休業制度の活用を促進することにより、社員の理解と満足を得られるようになりました。

今後は、電話・FAX・来客対応など、交代勤務により事務所で勤務する社員の負担を軽減するため、電子化などの対応を検討しています。



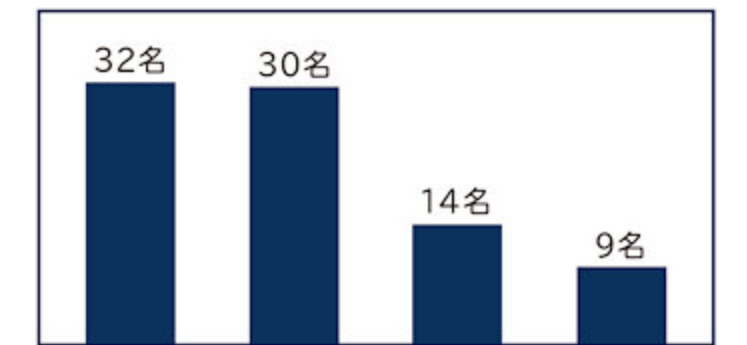
社内コミュニケーションアプリによる始業報告

#### 03 同一労働・同一賃金への取組

同一労働同一賃金の取組を進めた結果、非正規社員の給与が最大で4割近く増えました。その結果、離職率が減少したことに加え、当日欠勤が減るなど、取組の効果が徐々に表れています。

また、利益が出た際の年度末一時金や慰労品の配付、インフルエンザ接種費用の補助など、従業員の声を聞きながら福利厚生の拡充を図っています。

派遣社員の離職状況(推移)



非正規社員の離職状況(推移)

Pick Up!



#### 株式会社 名東水園

本社所在地: 長久手市 従業員: 約80名  
業種: 小売業  
事業: 魚類や爬虫類など水槽で飼育する生き物のショップを展開

当社の働き方改革の取組は、経営者から総務担当者に特命的に委任されています。ただし、働き方改革を進めるに当たっては、管理職クラスの社員と総務担当者が綿密にコミュニケーションをとり、各部署や店舗の状況・課題・方針を丁寧に聞き出し、社員全員が納得できる最大公約的な課題解決策や方針を打ち出すことを重視しています。

働き方改革を進める際、労務管理上の制度を整える以前に、世代間や部署間で遠慮なく話し合える環境をつくるのが不可欠だと考えています。社内コミュニケーション用のツールとしてSNSなども活用していますが、用途は連絡や情報共有に限定し、議論はオンラインではなく対面で行うルールにしています。こういったやりとりを重ね、みんなが納得できる方針を共有することが重要です。

当社の経営者は「社員をほめる」というのが口癖になっています。お互いを称え合い、支え合う職場環境をつくっていくことも重要です。

