

「働き方改革・生産性向上個別企業コンサルティング事業」

働き方改革・生産性向上 取組事例集



目 次

株式会社 いばらきのケア（サービス業（介護・福祉関係））	1
株式会社 大貫工務店（建設業）	3
株式会社 ダイイチ・ファブ・テック（製造業）	5
株式会社 トレンジィ茨城（運輸業）	7
有限会社 モーハウス（小売業）	9



茨城県

企業名	業種	コンサルタント
株式会社いばらきのケア	サービス業（介護・福祉関係）	笹沼尉行

[企業概要]

企業名	株式会社いばらきのケア
本社所在地	茨城県常陸太田市
創業年	2011年
従業員数	正社員38名（男性17名、女性21名） 非正規社員28名（男性4名、女性24名）

主 な 事業内容	<ul style="list-style-type: none"> ・障がい者通所施設 ・高齢者通所施設 ・配食サービス ・食品直売店 ・移動販売等
--------------	--



[将来目指す姿]



- ・『地域に根ざして共に育つ』という経営理念の基で、顧客や地域住民から信頼される会社へ成長する
- ・働く従業員がお互いを思いやり、仕事にやりがいを持てる働きやすい職場を作る
- ・資格の取得などによる個々のレベルアップとそれを支援できる教育体制を構築し、人材育成の仕組みを作る

[「将来目指す姿」を達成するにあたっての課題]

- ・事業が拡大し、業務内容、職種、場所も多種多様であり、経営層が全体を把握できなくなっている
- ・手書きによる勤怠管理を行っており、入社・退社の時間を正確に把握できていない
- ・シフト作成に時間がかかり、シフトを作っても、急な送迎などで、予定通りに進まないことがある
- ・有給休暇が取れている人と取れていない人の偏りがある
- ・近年採用しても離職する者が増えてきている
- ・研修や社内教育の時間が確保できていない

[今年度の目標]

- ・グループ単位などで研修や話し合いのできる機会を確保し、業務の進め方の共有と助け合いの風土を確立する
- ・勤怠管理を明確にして、業務分担や作業効率化の工夫を行える体制を作り、有給休暇の取得状況を改善する
- ・人材の定着率を改善し、教育体制の構築や意欲をもって働けるよう、労働環境を整備していく
- ・'18.12～'19.2の平均有給休暇取得日数2.0日（昨年度同時期比0.8日増）
- ・新規採用の定着率：75%（5%増）

[今年度の取組内容]

1. 有給休暇取得率の向上



(目標) 従業員の皆様に主体的に取り組んでもらうために、各部署で話し合い、自主的に取得できる環境を整えてもらう。

(課題の共有) 業務の属人化を解消するためには、何を改善しなければならないのか。

2. 新規採用者の定着を目指す



(目標) 採用ミスマッチを解消するために、意見交換を充実させる。

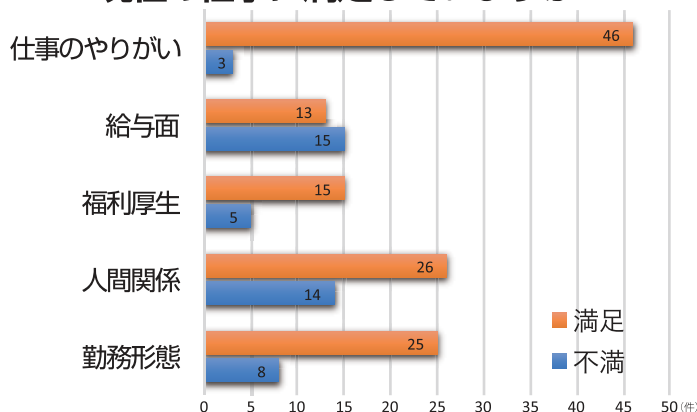
↓ <※H31.3月実施予定>

(関係性の構築) 採用1ヶ月後を目途に新人懇談会を実施し、相互理解やキャリア段階の目標設定など、定着と育成に向けた取り組みを行う。

<社内満足度調査の実施>

事業が急成長し多角化しているため、組織としての課題の共有と各人の動機づけを促すために、満足度調査を実施した。仕事にやりがいを感じている従業員は多いが、給与面や人間関係では不満を持っている者もいた。働く時間帯や休日は、個々の事情を考慮して欲しいという要望があった。

現在の仕事に満足していますか？



[今年度の成果]

<課題の共有>

- ・意識調査の結果、組織として抱えている課題が共有できた（トップダウンだけでなく・・・）
 - ・特に現場では、急な対応や事業所間の連携を必要とすることから、どのような情報を、なぜ連携したいのか、連携してどのように改善して行けるのかという課題が明確になってきた。
- ⇒（連携して何が変わる、変えられる？ICTで何が対応できる？どんな工夫が必要？）

<取り組むための環境づくり>

- ・有給休暇の取得を現場主導にしたことで、主体的に取り組む環境を整えることができた。
- ⇒ 自発的に行動する職場風土を構築していく。（自分達に合ったサイクルをつくる）

[来年度以降の展望]

<平成31年度目標>

- ・勤怠管理、業務内容、進捗状況について、ICTを活用し、事業所間の連携や業務分担が効果的に行える体制を整えていく。

<期待される効果>

- ・業務の進め方の共有と助け合いの風土を確立する
- ・教育体制の構築や意欲をもって働けるよう、職場環境を整備していく

企業名	業種	コンサルタント
株式会社大貫工務店	建設業	皆川雅彦

[企業概要]

企業名	株式会社大貫工務店
本社所在地	茨城県東茨城郡大洗町
創業年	1927年
従業員数	正社員68名（男性59名、女性9名） 非正規社員2名（女性2名）

主 な 事業内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 公共工事を中心にした土木工事 ・ 施設等の建築工事 ・ 一般消費者向け住宅の建築
--------------	--



[将来目指す姿]

- ・ 創業100年（2027年）に向かって営業活動を拡大していく
- ・ 若者に「あの会社に入りたい」と言われる会社づくりをする
- ・ 人材が育つ仕組みを構築する
- ・ 業務の生産性向上を通じて、ワーク・ライフ・バランスを実現する
- ・ 社員全員が、やりがいを持って仕事に取り組める環境をつくる



[「将来目指す姿」を達成するにあたっての課題]

- ・ タイムカード等は導入していないが、労働時間管理は日報により管理している
- ・ 有給休暇の取得を計画的に進めて行く
- ・ 計画的な人材育成に取り組み、継続していく
- ・ ベテランから、若手への技能やスキルの伝承をしていく
- ・ 若手のスキルアップを支援する



[今年度の目標]

- ・ 労働時間および有給休暇等の勤怠管理を適正に行う
- ・ 人材育成の仕組みを整備する
- ・ 離職率を低水準でキープする（特に30歳未満の離職率の低下に取り組む）
⇒ 30歳未満離職率：4.0%（1.9%減）

[今年度の取組内容]

1. 勤怠管理の把握（現状把握）

残業時間・有給休暇取得について
管理方法等の確認



残業時間管理・・・改善が必要
有給休暇管理・・・管理表作成
※時間管理システム導入検討



2. 勤怠管理の把握（残業時間・休日について）

残業時間・休日について社員の声を第三者が拾い
どのように進めるか社員自ら提案できるようヒアリングを含めた勉強会の策定



第三者がヒアリングを進めることで実態をより正確に把握することが可能となり、
残業時間を減らしていく方針を自ら打ち出す方向へ進める

[今年度の成果]

- ・有給休暇取得率の算出・現状把握
- ・有給休暇管理表を作成し、個別管理の実行
- ・働き方改革に合わせて有給休暇年5日を社員が取得した場合の取得率の算出
- ・時間管理方法の現状把握
- ・時間管理についての問題点把握、管理部門との共有
- ・時間管理・休日管理について、会社からでなく、社員自らが指針を考え打ち出す方向性について検討

[来年度以降の展望]

- ・有給休暇取得促進のための取組、及び深夜残業時間削減のための取組が実行に移されている。
- ・人材育成計画が策定され、一部実行に移されている。
- ・各部署ごとに、従業員のヒアリングを実施し、より詳細な現状と課題、改善の方向性が明確化されている。

企業名	業種	コンサルタント
株式会社ダイイチ・ファブ・テック	製造業（金属加工）	皆川雅彦

[企業概要]

企業名	株式会社ダイイチ・ファブ・テック
本社所在地	茨城県水戸市
創業年	1965年
従業員数	正社員18名（男性14名、女性4名） 非正規社員5名（男性3名、女性2名）

主 な 事業内容	・金属加工 （レーザー加工、三次元バンディング）
-------------	-----------------------------



[将来目指す姿]

- ・付加価値生産性を倍増させる
- ・多能工化を推進する
- ・若年者の技能向上のための人材育成の仕組みを構築する
- ・時間外労働の削減、有給休暇取得率の向上を通して、ワーク・ライフ・バランスを実現する



[「将来目指す姿」を達成するにあたっての課題]

- ・労働時間管理はタイムカード管理をしているが、個人別あるいは部門別の日ごとの集計分析は未着手である
- ・個人ごとの残業時間のばらつきが大きく見られる
- ・標準作業時間と実作業時間のギャップを把握するための生産管理システムを導入しているが、活用が不十分な部分がある
- ・有給休暇及び年間2回のリフレッシュ休暇制度について、データでの把握が不十分である
- ・作業量の繁忙期以外の時期において、多能工化の取組がうまく進められていない
- ・就業規則は法改正に対応しているが、全体的な見直しは未着手である

[今年度の目標]

- ・労働時間及び有給休暇等の勤怠管理が適正に行われている
- ・付加価値生産性倍増が実現している
- ・人材育成の仕組みが整備され、計画的かつ継続的に運用されている
- ・多能工化が推進している
- ・残業時間：月20時間（20%減）
- ・有給休暇取得率：60%

[今年度の取組内容]

1. 有給休暇管理について

有給休暇取得率向上のため有給休暇取得状況の把握



- ・有給休暇管理表を作成し、個別管理の実行
- ・年度毎に集計、管理を進める



2. 多能工化に向けた労働時間管理について

労働時間数を減らせば目標としている付加価値生産性の数値は上がるが、技術を持っている一人に負荷がかかりすぎているのが現状



より詳細な労働時間の把握に努める

[今年度の成果]

- ・有給休暇取得率の算出・現状把握
- ・有給休暇管理表を作成し、個別管理の実行
- ・働き方改革に合わせて有給休暇年5日を社員が取得した場合の取得率の算出
- ・時間管理方法の現状把握



これらを行うことにより、今後の生産性向上に向けた取組の進捗状況を把握するための指標が明確となる。

[来年度以降の展望]

- ・生産管理システムの有効活用により、納期管理の詳細化及び生産性向上の指標化が進められる。
- ・各人別の技能マップを作成することにより、多能工化を進めるための人材育成計画の策定が進められる。
- ・有給休暇取得推進の取組により、社員のワーク・ライフ・バランスの推進に寄与する。

企業名	業種	コンサルタント
株式会社トレンディ茨城	運輸業	向井了一

[企業概要]

企業名	株式会社トレンディ茨城
本社所在地	茨城県水戸市
創業年	1978年
従業員数	正社員22名（男性18名、女性4名） 非正規社員11名（男性3名、女性8名）

主 な 事業内容	・主にヤクルト・乳製品の配送 ・自動販売機の設置・オペレーター
--------------	------------------------------------



[将来目指す姿]

- ・各人が業務改善の意識を持ち、働きがいのある職場を実現する風土を作る
- ・有給休暇を取得しやすい雰囲気を作り、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指す
- ・ICTシステムの導入や業務マニュアルの作成・活用により業務効率を改善する
- ・社員教育の体制を整える
- ・チーム活動等のコミュニケーションの活性化により定着率向上を図る

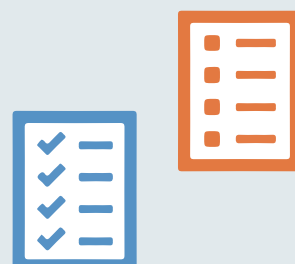
[「将来目指す姿」を達成するにあたっての課題]

- ・ワーク・ライフ・バランスの推進を図りたいが、有給休暇を取得をする雰囲気があまりない
- ・人によって業務遂行方法や効率がバラバラのため、新人教育のためにも業務ごとの基準書が必要
- ・出退勤管理がアナログのため、実態にあわせた勤怠管理があまりできていない
- ・業務改善のための話し合いをする時間が十分に確保できていない



[今年度の目標]

- ・業務別の基準書素案を作成する
- ・有給休暇取得率：18.1%（3.2%増）
- ・正社員の平均勤続年数：9年7ヵ月以上（前年比増）



[今年度の取組内容]

👉 ICTシステム検討

作業効率UP
働き方改革

勤怠管理
システム

ピッキング
システム

デジタコ
ドライブレコーダー

ICT 導入補助金の利用も考えつつ、
年度内の導入を目指し検討中

「安全・安心・みらい運幸」

* 運幸とはお客様の幸せを
創造し「心」をこめ
未来にお届けすること
会社理念・会社情報等の共有
コミュニケーション

👉 有給休暇取得

有給休暇を取得する風土づくり
有給休暇取得率向上を目指し、
面談による有給休暇の取得奨励

👉 マニュアル作成

マニュアル作成による作業効率の改善
新人教育・作業やサービスの質の統一

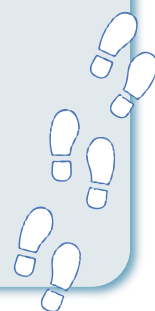


[今年度の成果]

📌 マニュアル(基準書)作成へ第1歩
配送担当全員の作業工程の聞き取り ← 業務効率改善への意識付け

📌 有給休暇取得率 2019年1月17日現在
14.79% (全社であと13日の取得実績で、目標の18.1%達成見込み)

📌 デジタコ・ドライブレコーダー導入
デジタコ・ドライブレコーダーを年度内に導入



[来年度以降の展望]

📌 勤怠管理システムの導入 → 労働時間の把握
→ ワーク・ライフ・バランスの実現

📌 デジタコ・ドライブレコーダー本格運用開始
→ 「安全・安心・みらい運幸」の実践

📌 マニュアル(基準書)の新人教育への活用



企業名	業種	コンサルタント
有限会社モーハウス	卸売・小売業	井下英誉

[企業概要]

企業名	有限会社モーハウス	主 な 事業内容	・衣類の製造企画、卸売、小売 (インターネット通販)
本社所在地	茨城県つくば市		
創業年	1997年		
従業員数	正社員12名 (女性12名) 非正規社員34名 (女性34名)		



MH
HOUSE

[将来目指す姿]

- ・ライフプランやキャリア観に合わせて「働き易さ」と「働きがい」の両立を図りながら、事業の拡大を図る
- ・「定型人材」ではなく「創造人材」へ人材を育成する
- ・テレワーク等により多様な働き方を実現する
- ・仕事の役割や成果を「見える化」し、働き方や仕事の見直しに活かす体制を構築する

[「将来目指す姿」を達成するにあたっての課題]

- ・仕事の役割や責任が明確になっておらず、適正な評価ができていない
- ・労働時間管理はデータ集計可能だが手作業での打刻形式
- ・スタッフごとの生産性が可視化できない
- ・「働き易さ」を優先してきたため、仕事の進捗よりも時間におくスタッフも少なくない
- ・乳幼児期(子連れ出勤期)を過ぎると、保育園への入園などの理由により、自宅近くの職場へ転職せざるを得ない状況にある

[今年度の目標]

- ・テレワーク等、遠隔で働いていても、生産性の高いチームとして機能している
- ・正確な勤怠管理や、仕事の役割・成果に応じた給与が払われている
- ・残業時間：最長月17.5時間(月2.5時間減)
- ・付加価値生産性：2.5%増

[今年度の取組内容]

1. 生産性分析の導入

全社基本となる生産性指標の確定
↓
月単位での生産性数値の把握を開始
↓
部門、スタッフレベルの生産性を把握する指標検討

2. 生産性を向上するICTシステムの検討

テレワークや生産性指標作成にも活用できる「勤怠管理システム」を案として検討
↓
導入するシステム内容も含めて、来年度も引き続き検討する

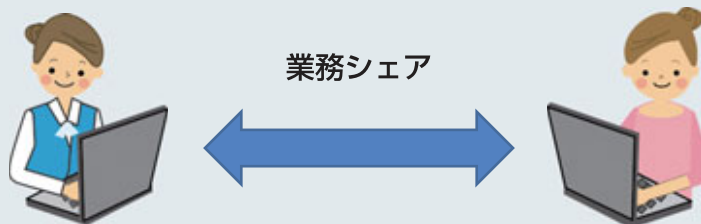
3. テレワーク導入のための課題検討

テレワーク対象業務の整理
↓
「いつでも、どこでも、そばにいる」環境づくりを検討




[今年度の成果]

- ・ 遠隔（東京とつくば）での業務シェア（テレワーク）がスタートした。
- ・ 生産性数値の把握を開始した。
- ・ 生産性向上を図るICTシステムについては、導入の可否を含めて検討を進めた。



[来年度以降の展望]

- ・ テレワーク業務を拡大し、生産性高く働く環境をつくる。
- ・ 個人の生産性を把握し、更に高めるための施策を導入する。
- ・ ICTシステムについては、引き続き導入内容を含めて検討する。来年度早い時期の導入を目指す。



茨城県では、平成30年度から働き方改革と生産性向上に意欲のある県内中小企業5社を対象に、専門家によるコンサルティングを集中的に実施し、モデル企業づくりに取り組んでおります。

本事例集は、これらモデル企業における今年度の取組をまとめたものです。企業や団体等の皆様が、働き方改革・生産性向上を進める際の参考として、ご活用いただければ幸いです。

本パンフレットに関するお問い合わせ

茨城県産業戦略部労働政策課 労働経済・福祉グループ

〒310-8555 茨城県水戸市笠原町978-6

電話:029-301-3635 FAX:029-301-3649

E-mail:rosei1@pref.ibaraki.lg.jp

