

# ステップアップ



## コンサルティング支援事例

このリーフレットで紹介している事例は、過去に働き方改革推進支援センターの支援を受けて働き方改革に一定の成果を上げた中小企業・小規模事業者が、更なる働き方改革、働きやすい職場づくりに挑んだ事例です。

「働き方改革推進支援センター」は、中小企業・小規模事業者の皆さまの働き方改革の取り組みを支援することを目的として、全国47都道府県に設置されています。

センターでは、社労士等の労務管理の専門家が無料で、時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金、その他働き方改革を広く支援する取り組みに関する個別相談やコンサルティングを実施しています。

働き方改革に取り組みたい中小企業・小規模事業主の皆さま、是非ご相談ください！



詳しい支援内容や働き方改革推進支援センターの連絡先はこちら

### ステップアップ事例紹介企業

■事例①／評価制度の見直し、マルチタスク化により生産性向上、休暇取得の促進を実現

宿泊業 [宮城県] 有限会社 奥州秋保温泉蘭亭 .....01-04

■事例②／業務の平準化を進め、繁忙期の休日出勤ゼロ、年間休日の増加を実現

自動車教習所 [鳥取県] 学校法人東雲学園イナバ自動車学校 .....05-08

■事例③／業務の可視化を基に手順書を作成し、段階的に職場改善を進める

建設業 [香川県] 田村ボーリング株式会社 .....09-12

■事例④／評価制度の導入と業務の効率化を図りモチベーションと生産性のアップへ

総合仮設足場工事業 [富山県] なかじま建設有限会社 .....13-16

■事例⑤／若手ドライバーの採用強化と運行業務のDX化で、将来を見据えた人材確保と生産性向上に挑む

運輸業 [千葉県] 株式会社友和物流 .....17-20

# STEP UP 事例①

## 評価制度の見直し、マルチタスク化により 生産性向上、休暇取得の促進を実現

有限会社 奥州秋保温泉蘭亭

### ■企業概要

代表者	代表取締役 菅原 幸子
業 種	宿泊業
所 在 地	宮城県仙台市
従業員数	59名（うち非正規雇用11名）※2025年12月現在
事業概要	有限会社奥州秋保温泉蘭亭は、温泉旅館「蘭亭」を運営している。他にもグランピング施設や犬と泊まれる宿を手がけている。地域活性化にも取り組み、「人に優しいハートフルな宿」として、お客様に寄り添ったおもてなしを目指している。

### これまでの取り組みとその成果

#### [取り組み内容]

有限会社奥州秋保温泉蘭亭では、長時間労働や人材不足への対応として、助成金を活用し、IT化や設備投資を実施し、業務効率化及び時間外労働の削減を進めた。また、職務分析・職務評価を導入し、等級・賃金制度を整備して正社員・パート間の不合理な待遇差を是正。

さらに、従業員の多数を占めていたパートから正社員への切り替えを目指し、新卒・外国人採用を推進するとともに、柔軟な人員配置を可能にいくために、マルチタスク人材の育成を実施することで生産性向上と定着率改善の実現を目指している。

#### [成 果]

職務分析・職務評価を通じてパートと正社員の処遇差を可視化し、是正する必要がある処遇差を是正した新たな等級制度・賃金制度を整備した。さらに、職種間の連携・助け合いをしやすいするため、部署を横断したマルチタスク化を推進し、マルチタスク人材を増やすことで、柔軟な人員配置を可能にした。

その結果、全従業員の目的意識や問題解決意識が芽生え始め、提案力が向上、従業員のモチベーションやコミュニケーションが向上するとともに、人材定着にもつながり、繁忙期の売上高10%増と総時間外労働5%削減を実現した。これにより、生産性向上と働きやすい環境整備を達成した。



### 新たな課題

現状で一番の課題は、離職率をいかにして下げるかということである。業界平均の離職率は、30%と高いので、離職率が下げられれば、人手不足対策も含め、会社にとって大きなメリットが生まれる。

高齢パート従業員の退職により世代交代が進み、新卒や外国人労働者の採用が増加したが、その一方で、従来の評価制度や教育制度とのミスマッチが生じていることの改善を図る必要がある。特に外国人従業員に対しては、定住を視野に入れた独自の評価・教育が必要であり、若手従業員の伸びしろを活かした生産性向上と職場定着施策の強化が必要である。

# Process 課題感を解決し、目標を達成するためのプロセス

## 取り組みの経過

7月	ステップ1	現状ヒアリングを実施し、課題と改善プランについて検討
8月～11月	ステップ2	評価制度見直し、外国人労働者定着支援策、従業員の特性分析を実施
12月	ステップ3	対策後の時間外労働及び人時生産性の状況を確認・評価
12月	ステップ4	更なる時間外労働の短縮及び業務改善を図るため、今後の対策を策定

## 具体的なアクションステップ、実施方法、プロセス等

### ●ステップ1【Plan(計画)】

課題を抽出した結果、離職率の高止まり、過去の評価制度・教育制度とのミスマッチが顕在化した。これを踏まえ、従業員の処遇改善、時間外労働削減、若手・外国人の採用と定着率向上を中期目標、年次有給休暇取得率促進、評価制度やスキルマップの見直し、オフィス改革、人時生産性の向上、週休3日制導入を短期目標とした。

### ●ステップ2【Do(実行)】

外国人従業員の教育・評価方法についてと、週休3日制導入の可能性を検討した。従業員面談で、日本人労働者は残業が少ないワークライフバランス重視、外国人労働者は残業をして家族に多く送金したいと相反するニーズを把握した。それに対し、有給休暇の取得促進と働き方の希望に沿った人員配置の方向性を提示するとともに、事務室や社員寮の改装工事を進め、ワークライフバランスと業務効率化のための職場環境改善も同時に実施した。

### ●ステップ3【Check(評価)】

年次有給休暇取得率が83.8%と業界平均(51%)を大きく上回った。人時生産性に関しては、3年前の同月比で最大68%と上昇し、マルチタスク化の効果が現れている。また、日本人労働者と外国人労働者の働き方の希望の違いを確認し、現状の対応が従業員の希望に沿っている一方で、入社3年以内離職率の低下といった持続可能な働き方改革にはさらなる改善が必要と判断した。また、事務室改装による職場環境改善が生産性向上に寄与しているかを今後検証することにした。

### ●ステップ4【Action(対策・改善)】

週休3日制についてはオフシーズンに試験導入を行い検証した上で導入を検討する、シフト管理にはAIシステムを試験的に導入する計画である。とりわけ時間外労働が多い調理部門(調理長含む)の有給休暇取得を促進させ、週休3日制の導入や分業制を導入することで健康面への配慮も強化する。また、賃上げ等の処遇改善を進め従業員の定着を目指すとともに、健康経営優良法人認定や県・市の事業を活用し、国内外に自社をアピールし、採用競争力向上・離職率低下と職場環境改善を推進する。



## 人時生産性向上を目指した業務改善

人時生産性向上(※)を重要課題として位置付け、複数の施策を展開した。まず、新卒や外国人の採用に伴い、従来の評価制度・スキルマップとのミスマッチが生じていることを是正するために、等級制度・賃金制度の見直しを進め、従業員のモチベーション向上を図った。

また、従業員のマルチタスク化を推進したことにより、人員配置の見直しや業務の効率化を進めた。そうした取り組みによる効果で、繁忙期でもパートや臨時のアルバイトに頼らない体制が構築でき、人件費が削減できたこともあり、人時生産性が、3年前と比較して最大の月で68%増加した。今後は、事務室の改装によるバックヤード業務の更なる効率化や、新規事業の実施による付加価値上昇で生産性の向上を実現していく。

(※)人時生産性とは、従業員1人が1時間あたりに生み出す粗利高を表す指標。売上高から売上原価を引いた粗利高を使用して算出することで、1人当たりの1時間の純粋な付加価値を表すことが可能。

## 外国人労働者の戦力化と定着支援

大勢いた高齢パート従業員が退職したことに対し、将来を見据え、日本人の新卒採用や特定技能外国人を積極的に採用することで、世代交代を図った。外国人の採用にあたっては、海外の求人イベントに参加したり、経産省の国際化促進インターンシップ事業を利用したりして、採用につなげている。今後も外国人の採用を増やす計画である。それに合わせ、外国人従業員のニーズをふまえた評価制度・教育制度の見直しを図るとともに、社員寮をリフォームして個室を提供するなど、外国人労働者が安心して働き続けられる環境づくりを行っている。さらに、将来的に日本への定住や家族を日本に呼ぶ等の外国人労働者のライフプランに寄り添った支援を行うことで離職率の低下を図り、同業他社との差別化を図っている。

## ワークライフバランス推進と週休3日制導入の検討

業務上、1日の拘束時間が長くなり、残業も多くなりがちである調理部門について、従業員のワークライフバランスを重視し、週休3日制導入の検討を続けている。

今後、オフシーズンに週休3日制導入を試験的に導入し、従業員の反応を踏まえて正式導入を判断する予定である。年次有給休暇取得率は、従業員への休暇取得促進周知の効果があり、83.8%に向上した。また、オフィスを改装し、子供やペットが使えるスペースを設けるなどして、子供やペットとの同伴出勤を可能にするなどし、ES(従業員満足度)を高める取り組みを実現させた。

## 今後の展望

現在スタッフの世代交代を進めており、平均年齢は30歳、スタッフの大半が20代です。そのため以前の高齢者のスタッフに比べ、マルチタスクが効率化し、またDX化が進みました。

今回の取り組みではオフィス改革を進め、事務所での集中管理が進化したことで、さらなる効率化が見込まれます。

今後は週休3日制の検証をしながら、今後のスタッフの働き方のニーズを把握し、新しい働き方について検討を重ねて、今後の新卒・中途の採用にアピールしていきたいです。



代表取締役  
菅原 幸子氏

## オフィスの環境が整備され、マルチタスクの推進と効率化につながりました

有限会社奥州秋保温泉蘭亭では、オフィス効率化やコミュニケーション活性化を目標に、以前までのデスクが固定された事務所からフリーアドレスへ整備を行いました。IT環境ではデュアルモニターを設置し、作業効率やマルチタスクを大幅に向上させる環境も作りしました。これにより部署間の垣根を取り除き、交流する場を作ることで、多様な働き方に対応しやすくなり、ペーパーレス化やデジタル化を進め、持ち運び荷物を減らし身軽に移動することができるようになりました。

さらにペット同伴の出勤や小さいお子様を連れての出勤も可能にすることで、仕事と生活を両立できる環境の整備も進めております。



総支配人  
2017年入社  
松本 敦さん

## 育成専門家のコメント

蘭亭様はとにかくスピードが早いです。次から次へ新しいことにチャレンジし、訪問する度に新しい発見や課題が出てきます。今回の支援では職場環境整備だけでなく「稼ぐ力」を重視しました。改善プランは多岐に渡りキャパオーバーのリスクはありましたが、個々の施策のベクトルが「稼ぐ力」に集まるイメージを軸にしてなんとか支援ができました。

蘭亭様はこれからも圧倒的なスピードで新しい事にチャレンジするでしょう。その際はまたお力になれるように私も成長していきたいです。



社会保険労務士（宮城県）  
佐々木 章良氏

## CASE STUDY 働き方改革のポイント！

取組  
1

ワークライフバランスと生産性向上

効果

フリーデスクやIT化に対応したオフィス改装で生産性向上と、子供やペットと同伴出勤可能なオフィス環境を整備した。

取組  
2

人時生産性を向上させ「稼ぐ力」を強化

効果

新卒採用・外国人雇用で世代交代によるマルチタスク化で、3年前のとの比較で人時生産性が大きく向上した。

取組  
3

有給休暇の取得促進

効果

従業員へ有給休暇の取得促進した結果、有給休暇取得率が業界平均51%に対して83.8%と大きく上回った。

# STEP UP 事例②

## 業務の平準化を進め、繁忙期の休日出勤ゼロ、年間休日の増加を実現

### 学校法人東雲学園イナバ自動車学校

#### ■企業概要

代表者	理事長 安住 学
業 種	自動車教習所
所 在 地	鳥取県鳥取市
従業員数	67名（うち非正規雇用12名）※2025年12月現在
事業概要	鳥取県公安指定自動車教習所として1962年に開校。以来50年以上にわたり優良なドライバー育成に努めている。鳥取県下一の広いコースを使用した快適な教習、親切丁寧な教習を職員一同心がけている。近年ではドローン国家資格講習や小中学生を対象としたプログラミング教室の運営など、地域に必要とされる学校を目指している。

#### これまでの取り組みとその成果

##### [取り組み内容]

自動車学校の特徴である繁忙期と閑散期における業務の繁閑の差がかなり大きく、繁忙期の時間外労働がかなり多くなるという状態であった。そのため、働き方改革関連法への対応の一つとして、業界特有の業務の繁閑実態に合った労働時間制度とするため、所定労働時間の設定について見直しを図った。具体的には、3か月単位の変形労働時間制の導入を行い、より繁閑の差に対応できる勤務計画を立て、時間外労働の削減に取り組んだ。

また、時間外労働の削減に伴い職員の収入が減少することがないように、時間外労働の割増賃金率について法定以上の50%へ引き上げを行った。

##### [成 果]

実態に合った労働時間制度の導入により、時間外労働の削減にはつながるが、同時に書き入れ時である繁忙期の時間外労働削減による職員の収入減少が懸念された。これを防ぐために、どの程度の時間外労働割増率を設定すれば職員の収入を維持することができるかという、シミュレーションを綿密に行い、法定以上の割増率を設定したことで、時間外労働の削減と職員の収入維持を同時に達成することができた。それにより「しっかり働く、しっかり休む」というメリハリのある働き方を実現することができ、職員のモチベーションアップにもつながった。

繁忙期の時間外労働最長100時間程度が、最長でも60時間程度と大幅な短縮に繋がった。



#### 新たな課題

上記の取り組み後、メリハリのある働き方を実現できた。しかし、顧客ニーズの増加する繁忙期（1～2か月程度の繁忙期が年2回）については、教習数を確保するため、元々所定休日の設定自体も少ないところにさらに、休日出勤を命じざるを得ないことも多く、実休日数としては極めて少ない状況が多年に渡り継続していた。そのため、いくら「メリハリのある働き方」とはいえ、繁忙期の期間は、職員にとって身体的・精神的に負担が大きい時期となっていた。そこで、さらなる取り組みとして、繁忙期の職員の負担減について取り組みを進めていくこととした。

# Process 課題感を解決し、目標を達成するためのプロセス

## 取り組みの経過

7月	ステップ1	前回取り組み後の残業時間を調査・実態把握
7月	ステップ2	繁忙期の時間外労働を削減するために取り組みを検討・協議
8月～9月	ステップ3	中間段階で休日出勤状況や時間外労働の状況を確認・評価
10月～11月	ステップ4	所定休日の増加というさらなる課題を設定し取り組みを検討

## 具体的なアクションステップ、実施方法、プロセス等

### ▶ステップ1【Plan(計画)】

前回の取り組み後の時間外労働時間の状況を改めて調査・把握。取り組み前に比べると大幅な削減は達成し、36協定で定めた上限時間数は遵守できていたものの、繁忙期の時間外・休日労働は、最も多い職員で月78時間程度と決して少なくない状況であった。そのため、今回の計画では、繁忙期の時間外・休日労働をより削減し、職員の精神的・身体的負担を軽減させることを計画。

### ▶ステップ2【Do(実行)】

繁忙期の勤務において、職員の大きな負担となっているのが、休日出勤であったため、その削減に取り組むこととした。これまでは休日出勤することを前提とした勤務計画を組むことが慣例となっていたため、まずはそこにメスを入れることとした。「繁忙期にいかにも多くの教習数を確保するか」を重視し、繁忙期頼りの経営にもなっているという実態もあったため、受け入れ生徒数を見直し、休日出勤をしなくても教習運営に影響がないよう調整を行った上で勤務計画を立てた。また、繁忙期の売上げ減少の影響を緩和させるため、繁忙期以外の期間における普通車以外の教習の充実を図った。

### ▶ステップ3【Check(評価)】

繁忙期(8～9月)の中間段階で評価を行い、その時点で休日出勤0を達成できていることを確認した。当期間の売上げの減少を最小限に抑えつつ、休日出勤なしで教習業務が遂行できる最適なバランスとなるよう、勤務計画表を作成した結果、繁忙期終了時点の再評価の結果、繁忙期全期間を通じて休日出勤を0とすることができた。

### ▶ステップ4【Action(対策・改善)】

年間を通じた月々の時間外・休日労働(業務量)の差は徐々に平準化されてきてはいるが、今後さらなる平準化を目指す。具体的には、所定休日数の増加、年次有給休暇の取得促進についての取り組みを部署毎の体制にあった形で開始する。



## 繁忙期の休日出勤を0に

繁忙期においては、休日出勤をすることが当たり前となっており、休日出勤が予め計画的に組まれている状態だったところ、休日出勤を命じなくても教習業務が遂行できる程度に受け入れ生徒数・教習数の設定の見直しを行い、勤務表の作成の仕方を改めた。職員の勤務状況や教習状況等について中間評価、最終評価を行った結果、2か月間の繁忙期において休日出勤0を達成することができた。これは、受け入れ生徒数・教習数の減少を最小限に抑えられるよう配車計画の工夫を行った、配車担当職員の尽力もあって達成できた部分も大きかった。稼働日数が減少する分、売上げの減少に直結してしまうという懸念はあったが、いくら繁忙期とはいえ頻繁に休日出勤を命ずることは、身体的・精神的に大きな負担がかかるうえ、モチベーションの低下にも繋がりにかねないため、覚悟をもって取り組みに着手した。

・取り組み前から本年繁忙期終了時点までの改善状況は以下の通り。

(取り組み前)	2017年9月:最も多い者100時間	学校全体の平均82時間
(前回の取り組み後)	2022年9月:最も多い者78時間	学校全体の平均43時間
(今回の取り組み後)	2025年9月:最も多い者60時間	学校全体の平均24時間

## 売上げ・業務量の平準化のため閑散期の教習を充実

繁忙期の受け入れ生徒数を制限することで、繁忙期における「学校全体の売上げ減少」、「職員の残業時間の削減による収入低下」に繋がってしまうことを懸念。

そこで、例年閑散期となる時期の教習の数・種類を例年以上に充実させ、特に普通車以外の大型特殊免許・二輪の教習、ドローン講習などを積極的に受け入れることとした。ただし、これらの教習は普通車の教習に比べると職員にとって負担が大きいため、積極的に担当したいとは言えない教習と捉えられていたため、その教習を担当する毎に支給される「特車手当」を新設し、職員のモチベーションアップも図った。

これらの取り組みにより年間通じた売上げの維持、業務量の平準化につなげることができた。

## さらなる取り組みとして休み方の改革へ

「休み」部分のさらなる改革として、所定休日の増加について取り組んだ。現在3か月単位の変形労働時間制を採っているため、各変形期間に例年と比べ1日ずつ休日を増やし、結果的に年間4日の所定休日の増加につながった。ただし、部署によっては、直ちに所定休日を増やすことが難しい部署もあったため、まずは特定の部署から取り組み、今後他部署へも横展開していく。所定休日の増加が難しい部署については、それに代わる取り組みとして年次有給休暇取得促進のための周知文書を作成することとした。具体的な数値目標等の設定を行うとともに、職員に、より自分事に感じてもらい、やらされている感を軽減させるための工夫としてトップと職員代表との連名でのメッセージ発信を行った。

また、職員から孫のために使える休みがあると嬉しいとの声もあったため、積立年次有給休暇制度の運用に向けたルール等も検討している段階である。

## 今後の展望

市場の変化と従業員の価値観の多様化に対応し、企業も変わらなければなりません。「現状維持は後退」との危機感を持ち、労務改善に取り組んでいます。繁閑の波が大きい業界ですが、残業や休日出勤の削減を進め、従業員が実感できる改善を実現できたと思います。

今後は継続的な変化を追求し、安心して働ける環境づくりを推進します。さらに、地域に根ざした「学びの場」の提供や年次有給休暇の取得促進を通じて自主性と活力ある組織の構築を目指しています。



理事長  
安住 学氏

## プライベート時間の確保ができることで もっと仕事が好きになりました！

繁忙期になると心にゆとりがなくなっていると感じていました。今回、労働時間と休日数の見直しにより、繁忙期でも週一回の休日を確保できるようになり、趣味やプライベート時間を持てるようになりました。

この時間確保が心のゆとりにつながり、仕事への気持ちも前向きになりました。

休日の増加により仕事と休みのメリハリがつき、職員や友人からも「最近楽しそうだね」と言われることが増え、仕事と私生活のバランスが改善されました。



教務課免許係  
2023年入職  
小島 沙嬉さん

## 育成専門家のコメント

これまでも様々な課題の改善に向けて取り組み、成果を出しておられる事業主ですが、それに満足することなく、さらなる改善に取り組む姿勢を大変素晴らしいと感じ、より働きやすい・働きたいと思える職場づくりのサポートに努めました。

「こういう風な職場にしたい、こういう感じの雰囲気になれば…」という担当者の理想やイメージを丁寧にヒアリングし、より具体的な取り組みとして落とし込み、アドバイスや提案を行いました。業界特有の「繁閑差」もあり一辺倒な制度導入ではうまくいかないため、「どうすればこの職場になじむ制度となるか」について特に重点を置き、協議・検討を重ねました。



社会保険労務士（鳥取県）  
吉田 佳寿美氏

## CASE STUDY 働き方改革のポイント！

取組  
1

繁忙期の休日出勤を0へ

効果

受け入れ生徒数、教習数の見直しにより、繁忙期においても「所定休日は休みの日」という当たり前の状態をつくることができました。

取組  
2

年間通じた業務量を平準化へ

効果

閑散期の教習の充実、さらに手当の新設により職員のモチベーションアップを図ったことで年間の業務量を平準化することができた。

取組  
3

さらなる休み方の改革へ

効果

所定休日の増加、年次有給休暇取得促進の取り組み、積立年次有給休暇制度の導入など「休み」の部分に対しさらなる改革を実施。

# STEP UP 事例③

## 業務の可視化を基に手順書を作成し、 段階的に職場改善を進める

### 田村ボーリング株式会社

#### ■企業概要

代表者	代表取締役 田村 光高
業種	建設業
所在地	香川県高松市
従業員数	43名（うち非正規雇用1名）※2025年12月現在
事業概要	当社は、ボーリング技術を核に、地質・地盤調査、地下水源・温泉開発、土壌汚染調査、海上磁気調査、特殊土木工事（グラウンドアンカーや杭工事など）を一貫して提供している企業である。地下の状況を可視化・情報化し、道路や建築物などの社会基盤の安全・構築に貢献することが事業の目的である。

#### これまでの取り組みとその成果

##### 【取り組み内容】

就業規則が10年以上前のものから改定されていない状況であったため、現行の労働関係法令に沿った内容へ見直しを行った。

改正育児・介護休業法やハラスメント防止に関する規定を反映し、労働時間、休日、休暇に関する条文の整理を行った。あわせて、時間外労働の上限規制に対応するため、労働時間管理の方法を再検討し、管理ルールを明確化するために労働時間管理システムを導入し、始業時間前の準備時間を含めた記録方法を統一した。

制度の改定にあたっては、管理職への説明を行い、トップダウンで社内周知を行った。

##### 【成果】

就業規則の改定と労働時間の管理方法の見直しによって、労務管理のルールが明確化された。法改正に則った制度内容に整備されたことで、管理職・一般職双方が就業上のルールを理解できた。周知については、トップから管理職へ、管理職から一般職へと行われたことで労働時間や休日・休暇に関する認識の統一が図られた。

制度運用の土台が整備されたことで、今後の継続的な育児・介護休業取得におけた基盤が構築された。また、システム導入により、始業時間前の準備時間を含めた労働時間管理の把握が可能となり、従業員の時間外労働に対する意識も変化した。



#### 新たな課題

就業規則の整備、労働時間管理の適正化が進む中で、属人的業務や人材育成体制に関する新たな課題が明らかになった。

一部の社員に業務が集中している状況を改善するため、業務内容の棚卸しを行い、作業手順や判断基準を整理し、誰が担当しても一定の水準で業務を遂行できる体制づくりが求められる。また、後継育成においては、メンターごとに指導方法や伝え方が異なり、若手社員が混乱する場面が見られるため、育成方針や指導内容、評価基準を共通化する必要があると思われる。

さらに、若手社員のスキル習得状況を段階的に可視化し、成長過程を関係者間で共有出来る仕組みの構築が課題である。

# Process 課題感を解決し、目標を達成するためのプロセス

## 取り組みの経過

7月	ステップ1	業務と働き方の現状把握を行い、課題を整理
8月	ステップ2	業務の棚卸しを実施し、属人化の課題を可視化
10月	ステップ3	業務分担と改善策を提案し、効率化を協議
12月	ステップ4	更なる時間外労働の短縮及び制度の定着と今後の方針を確認

## 具体的なアクションステップ、実施方法、プロセス等

### ●ステップ1【Plan(計画)】

初回支援において、業務内容、担当者、作業量、時間外労働、年次有給休暇取得の状況についてヒアリングを行い、現状把握と整理を実施した。その結果、業務が特定の従業員に集中し、属人的な進め方になっていること、また情報共有不足により、引継ぎや役割分担が難しい状況であることが課題として明確になった。

これを踏まえ、業務の棚卸しによる可視化、手順書・マニュアル作成による業務の標準化、メンター制度における役割の整理を計画の柱とした。時間外労働の削減については中長期的な目標として位置付けた。

### ●ステップ2【Do(実行)】

業務一覧表を用いて、通常業務と突発的業務を区分しながら業務の棚卸しを実施した。各業務について作業手順や注意点を洗い出し、簡易的な手順書作成に着手した。

また、経験豊富な従業員が若手を支援する体制を策定し、メンターの役割や関わり方について意見交換を行った。これにより、業務内容の共有理解が進み、引継ぎや仕事の分担を検討する基盤を整えた。

### ●ステップ3【Check(評価)】

業務を可視化したことによって、特定の従業員へ集中している業務の把握ができた。業務分担の見直しに向けた共通認識が形成された。

手順書の作成は一部業務で試行段階にあり、業務理解のばらつきが徐々に軽減されている。時間外労働についても、実態把握が進み、削減に向けて具体的な検討が行われた。定量的な目標として、時間外労働を月10%削減する目標を設定した。

### ●ステップ4【Action(対策・改善)】

今後は、手順書・マニュアルを順次完成させ、定期的な見直しを行うとともに、メンターの役割や支援内容を明確にし、人材育成の仕組みとして定着させる。また、時間外労働や有給休暇取得状況を継続的に確認し、さらなる改善と働きやすい職場環境の維持・改善につなげていく。



## 業務の棚卸しと属人化の解消

業務内容や進め方が担当者個人の経験や判断に依存しており、業務の属人化が進んでいた。そのため、特定の従業員に業務負担が集中し、時間外労働の常態化や、急な欠勤時や引継ぎの際に業務が滞る状況が起こることがあった。また、業務の全体像が整理されていないことから、業務分担や人材育成についても場当たりの対応にとどまっていた。

まず経営者および担当者へのヒアリングを実施し、日常業務・突発業務の内容・担当者・作業頻度・作業時間を洗い出した。業務一覧表を用いて棚卸しを行い、整理し、業務全体を可視化した。その結果、これまで曖昧であった業務範囲や重複業務、一部社員への業務集中が明確になった。これにより、業務分担の見直しに向けた共通認識が形成された。業務を「個人のもの」から「組織のもの」として捉え直す契機となり、今後の属人化解消に向けた基盤が整えられた。

## 手順書整備と相談体制づくり

業務の棚卸しの結果を踏まえ、属人化解消に向けた具体的な取り組みとして、業務手順書・マニュアルの作成に段階的に着手した。全業務を一度に整備するのではなく、業務頻度が高く、影響の大きい作業から優先的に、まずは簡易的な手順書を作成し、実際の業務で使用しながら改善する方法を採用した。

また、業務上の不安や疑問をひとりで抱え込まない環境づくりを目的として、経験豊富な従業員が相談役となる体制について検討を行った。指導方法のばらつきが若手の混乱になっていたこと、かつ、メンターの負担増も問題となっていたことをふまえ、経験豊富な社員を中心に相談役となるメンターの役割について内容整理を行い、若手社員が日常的に業務相談を出来るサブメンターを取り入れた体制づくりを進めた。

指導や助言を複数の視点で受けられる環境を整えることで、育成の属人化を防ぎ、若手もベテランもどちらも安心して学べる基盤の構築をめざした。

## 数値で確認する働き方の改善

業務の可視化や業務分担の見直し、情報共有の促進によって、働き方にも一定の改善が見られた。時間外労働は、取組前の令和6年10月から令和7年7月までの月平均22時間から、取組後の令和7年8月から令和7年9月には平均20時間へと減少している。年次有給休暇取得率についても、令和5年10月から令和6年9月の取得率59%から、令和6年10月から令和7年9月の取得率65%へと向上した。

これらの数値は、業務分担の見直しや相談体制の整備、職場内コミュニケーションの改善が、業務負担の軽減や休暇を取得しやすい環境づくりにつながっていることを示している。現在も、作成した手順書の充実や相談体制を定着させ継続して取り組んでおり、さらなる業務平準化と時間外労働の削減、人材の定着を目指した改善を進めている。

## 今後の展望

これまで見えにくかった業務の流れや課題が整理されました。従業員一人ひとりが自分の役割を意識して働けるようになったと感じています。

業務の可視化やメンター制度によって相談しやすい環境づくりなど、日々の不安や負担の軽減につながりました。

今後は手順書の作成やメンター的な役割の定着を進めることで、誰もが安心して働き続けられる職場づくりを進めていきたいと考えています。あわせて、時間外労働の削減や休暇取得の促進にも継続して取り組み、長く安心して働ける会社づくりを目指していきます。

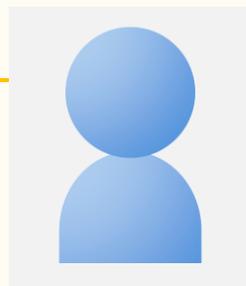


代表取締役  
田村 光高氏

## 業務整理や体制の見直しで現場が効率化 働きやすさを実感しています！

業務の整理や体制の見直しが進んで、現場が2人体制から3人体制になりました。その結果、オペレーターはオペレーター、助手は助手と、それぞれ自分の仕事に集中できるようになり、全体的にかなり効率が良くなったと感じています。段取りのことで悩むことも減り、気持ち的にも余裕が出てきました。分からないことも一から丁寧に教えてもらえるので、安心して仕事に取り組んでいます。

職場の雰囲気も良くなり、働きやすい会社になってきていると実感しています。これから入社する若い方の見本になれるよう、自分ももっと頑張りたいです。



工務部 現場技術職  
2022年入社  
石指 耕作さん

## 育成専門家のコメント

今回の支援では、制度や仕組みを一方向的に導入するのではなく、現場の実態を確認しながら、出来ることから段階的に進める点を重視しました。業務の棚卸しでは、日常業務を整理し、言語化することに苦労されていましたが、対話を重ねることで課題が整理されました。業務の可視化や相談しやすい環境づくりは、規模の小さい企業でも実践可能な取り組みです。

今後は手順書やメンターの役割を定着させることで、人材育成・働き方改善の確立がさらに進むと考えています。



社会保険労務士（香川県）  
十河 香織氏

## CASE STUDY 働き方改革のポイント！

取組  
1

業務の可視化と属人化の解消

効果

業務内容と役割が明確となり、特定の従業員への業務集中を把握し、分担の見直しの基盤を整えた。

取組  
2

手順書整備と相談体制の構築

効果

業務手順書の作成と相談体制の確立により、業務理解のばらつきが減少し、安心して働くことが出来る環境が整った。

取組  
3

数値で分かる働き方改善

効果

時間外労働は月平均22時間から20時間に減少、有給休暇取得率も59%から65%へ改善した。

# STEP UP 事例④

## 評価制度の導入と業務の効率化を図り モチベーションと生産性のアップへ

### なかじま建設株式会社

#### ■企業概要

代表者	代表取締役 中嶋 芳規
業 種	総合仮設足場工事業
所在地	富山県射水市
従業員数	12名（うち非正規雇用6名）※2026年1月現在
事業概要	総合仮設足場工事業。クサビ緊結式足場、枠組み足場、吊り足場等をはじめとして仮設足場工事全般に対応。安全性・効率性・快適性を考慮して仮設計画を行っている。

#### これまでの取り組みとその成果

##### 【取り組み内容】

今後の採用や定着を見越して働きやすい職場としていくため、働き方改革関連法への対応を目指し、従業員の長時間労働を改めることとした。2021年は業務改善助成金を活用し、フォークリフトを購入し業務を効率化した。2022年は働き方改革推進支援助成金を活用し、積算・工程管理・労務を一体的に管理するシステムを導入して社内で情報の一元化を行った。

同業他社では資材置き場を屋外としていることが多い中、当社は天井クレーンの付いた倉庫内で資材を保管することができるようにし、従業員が快適に働くことができる職場作りを行った。また、2020年より空調服を導入し、夏季の熱中症対策を行っている。作業員は現在1年単位の変形労働時間制であるが、事務員は週休二日制に移行した。

##### 【成果】

季節的な繁忙や急な現場対応のため、2020年度頃には月80時間の時間外労働が発生することもあったが、徐々に削減をしていき、現在は多い月で40時間程度となっている。本社作業場ではフォークリフトの購入による資材の積み降ろしが効率化され、一体的管理システムの導入により情報共有が全社的に行えるようになり効率がアップした。

夏季の熱中症対策を行うことで、仕事の集中力を欠いたミスや事故、品質の低下を未然に防ぐことができ、工期遅延の防止につながっている。また、事務職員を対象に週休二日制に移行したことで年間休日が増え、業務の負担感が減り、人材の定着率が向上したことで、難易度の高い仕事を安定して任せることができるようになった。



#### 新たな課題

- ①なおも人手が不足しているため、更なる人材の確保を行っていききたい。資材の積み降ろしを人力で行う作業など仕事に負担の大きい部分が今も残っており、離職者が減らないため、引き続き定着率の向上を図っていききたい。せっかく入社した労働者を辞めないよう考えていく必要がある。また、女性技術者も採用を進めていきたい。
- ②作業が属人化しており従業員毎に残業時間のバラつきがある。残業時間の多い従業員の残業時間の削減を行っていききたい。そのためには教育体制を充実していく必要がある。
- ③本社工場とは別の場所に資材置き場があり、積み降ろしは手作業・複数人で行っている。業務負担が重く、残業の発生や離職の要因の一つになっていると思われるため、更なる業務効率化を行っていききたい。

# Process 課題感を解決し、目標を達成するためのプロセス

## 取り組みの経過

8月	ステップ1	長時間労働は、業務の属人化によるものであることを確認し、その対策として標準業務マニュアルや評価基準の作成を検討した
9月	ステップ2	更なる業務改善、時間外労働の削減のため業務改善助成金の活用を検討
10月	ステップ3	評価制度の策定や業務改善助成金の申請状況について確認を行った
11月	ステップ4	達成できたこと、できなかったことの評価を行う

## 具体的なアクションステップ、実施方法、プロセス等

### ●ステップ1【Plan(計画)】

以下の取り組みを柱として進めていく。

- ①更なる人材の確保を行うこと。また、定着率の向上を図ること。
- ②残業時間の多い労働者の残業時間の削減を行うこと。
- ③更なる業務効率化を行うこと。

### ●ステップ2【Do(実行)】

- ①多様な人材の活躍のため、次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、従業員の満足度を高めるために評価制度の導入、完全週休二日制への移行、を検討する。
- ②業務フローの見直しやマニュアル化を行い、チーム内で情報を共有する体制の検討を行う。労働生産性分析ツールを用いて、生産性の向上について確認する。
- ③本社外の資材置き場での作業が時間外労働の発生原因であるため効率化を検討する。

### ●ステップ3【Check(評価)】

- ①次世代法・女活法の行動計画を策定し、基本姿勢を明らかにした。人事評価制度は、富山県が作成しているシンプルで分かりやすい評価基準を採用する。
- ②業務マニュアルの策定を今後進めていきたい。評価制度を導入し、会社が期待する内容を伝達し、従業員間の協働や自ら工夫する風土を醸成する。
- ③業務改善助成金を申請。持ち上げ重量3t以上の電動フォークリフトの導入をする。搬入口から資材の保管場所への移動を、動力を駆使して行えるようにする。

### ●ステップ4【Action(対策・改善)】

- ①評価制度は、今後導入して運用を行っていききたい。従業員のニーズに対応して多様な人材が活躍できる土壌を醸成し対応していくことで、採用面・定着面での実績の向上を図る。
- ②業務マニュアルの策定を今後も継続して検討していく。
- ③電動フォークリフトの導入により大幅に生産性が向上することと予想され、資材の搬入・搬出に係る作業時間を1/3程度まで削減できることと思われる。



## 更なる人材の確保を行うと共に定着率の向上を図る

近年は求人を行えば応募があったが、入社後に定着せず退職する方が多かったように思われる。応募が少なければ選考の幅が狭まり、入社後のミスマッチが顕著になることが多くなると考えられる。そのため、採用時に多様な人材に対して訴求するため、次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を行い、多様なニーズに対応していくための方針を明らかにし、募集を多くするために完全週休二日制への移行を決定した。

入社後のミスマッチ防止や従業員のモラル向上のために評価制度を導入することを決定した。当初は、厚生労働省「職業能力評価基準」を参考としたが、当社には難易度が高かったため、パッケージソフトの購入を検討したが、こちらもコスト面で断念し、富山県が作成しているシンプルで分かりやすい評価基準を採用することとした。従業員の意見も取り入れて運用を行うこととした。

## 属人化した業務からの脱却を図ること

従来までの取り組みにより、業務の効率化が進み月80時間発生していた時間外労働が徐々に削減し、現在は多い月で40時間程度となったが、時間外労働が多い従業員とそうでない従業員の差が明確になってきている。業務が属人化しており、従業員ごとに業務スキルの差があることに起因し、チームで業務を行うという思考プロセスではないためと考えられる。業務フローの見直しやマニュアル化を行い、チーム内で情報を共有する体制の検討を行った。

また、労働生産性分析ツールを用いて、残業代の削減を行えば賃上げや設備投資の原資にできることも確認した。取り組みを行う際には、経営者層のみでは手が回らず進めたくても進めないことも実感したので、今後、従業員へ権限移譲していくことも含めて考えている。

## 業務改善助成金を活用し更なる効率化を図ること

本社以外にも資材置場を利用しており、資材は敷地内に平積して保管している。現在は資材置場の出入り口付近にトラックを停車して、人力で資材の積み降ろしを行っている。資材は重量物である上、トラック停車場所から保管場所までの移動距離が長く、積み降ろしに労力を要する。資材の積み降ろしは2人1組以上で行う必要があり、多い時は10人の人員が必要。多くの資材を必要とする場合は、3時間以上の時間を要し、大型工事に対応する場合は、資材の積み込み・積み降ろしにそれぞれ3日以上が掛かる場合があり、業務効率が悪く時間外労働の発生に繋がっている。また、定着への影響もあると思われる。

資材の移動のため持ち上げ重量3t以上の電動フォークリフトを導入する計画で業務改善助成金の申請を行った。これにより、①積降時の手作業②人力による資材の移動③作業人数、の削減を行うことができる。これにより大幅に生産性が向上することと予想され、資材の搬入・搬出に係る作業時間を1/3程度まで削減できることと思われる。

## 今後の展望

働き方改革への取り組みにより、時間外労働を削減してきました。これにより、従業員のモチベーションアップが向上し、生産性のアップに繋がっていることを実感しています。

評価制度の導入や、資材置き場での積み降ろし作業の効率化は、進めたいと思いつつもなかなかできなかった部分です。今後は更に取り組みを進めていき、若い人に魅力があって長く働いてもらえるような職場を作っていきたいと思えます。

今後もお客様や従業員のために多様な働き方改革を推進します。



代表取締役  
中嶋 芳規氏

## 会社の雰囲気がよく、丁寧に指導して くださるので、楽しく仕事できています

過去に技能実習生として入社し、一旦他社で経験を積み特定技能1号としてまた戻ってきました。

当初は初めての日本、初めての仕事で不安でしたが、現在では毎日先輩たちと一緒に働いて、少しずつ仕事を覚え、今では楽しく仕事できています。会社の雰囲気がよく、社長も奥様も自分のことを気にかけてくれますし、わからないことは丁寧に先輩が教えてくれるので、仕事がきつい時でも頑張れています。最初に入社した時よりも働きやすくなっていると思います。

更に仕事ができるようになり貢献ができるようになりたいと思います。



工事部  
2024年入社  
デニ・インドラワントさん

## 育成専門家のコメント

支援を始めたころより時間外労働が大幅に減少し、年次有給休暇の取得率も向上して来ています。やりたい事が多数あり、改善意識が高く様々なチャレンジを行っている企業様だと感じました。

今後は、評価制度の運用で社員満足度の向上が期待できそうですし、資材置き場でのフォークリフトの運用により更に時間外労働の削減ができると思いますので、働きがいのある職場環境づくりにより、従業員の採用者数の増加と定着率の向上が期待できると思います。



社会保険労務士（富山県）  
宮下 智弘氏

## CASE STUDY 働き方改革のポイント！

取組  
1

人材の確保を行い、  
定着率の向上を図る

効果

多様な人材に訴求するために、次世代法等に基づく行動計画を策定。また、完全週休二日制へ移行及び評価制度の導入を決定した。

取組  
2

属人化した業務からの  
脱却を図る

効果

業務フローの見直しやマニュアル化を行い、チーム内で情報を共有する体制を検討。従業員への権限移譲も含めて進めていきたい。

取組  
3

業務改善助成金を活用し、  
業務効率化を図る

効果

最大荷重3t以上の電動フォークリフトを導入し、人力による資材の移動・作業人数の削減を行い、作業時間を従来の1/3程度までにする。

# STEP UP 事例⑤

## 若手ドライバーの採用強化と運行業務のDX化で、 将来を見据えた人材確保と生産性向上に挑む

### 株式会社 友和物流

#### ■企業概要

代表者	代表取締役 伊藤 正
業 種	運輸業
所 在 地	千葉県浦安市
従業員数	83名（うち非正規雇用0名）※2025年4月現在
事業概要	首都圏を中心に、主として4つの事業を展開中だ。 ①一般貨物自動車運送業 ②利用運送事業 ③倉庫事業 ④物流コンサルティング事業 千葉県内のグループ企業のネットワークを活かし、迅速かつ安心・安全な輸送を心掛けている。Gマーク認証、ちばSDGsのパートナー企業として社会貢献事業にも積極的に取り組んでいる。

#### これまでの取り組みとその成果

##### [取り組み内容]

働き方改革関連法など労働関連諸法令及び改善基準告示を遵守するために、現状の業務態勢を見直し、以下の点を主な課題として取り組んできた。

①荷主に対する荷待ち時間の削減に向けた効果的な協力要請、②ドライバー職の高齢化に伴う健康管理や若年層の採用強化・離職防止などによる適切かつ安定的な要員体制の確保、③正確な勤怠管理による労働時間及び休憩時間の正確性と効率化の確保、④デジタルタコグラフ（以下、「デジタコ」という。）などの最新機器を導入し、生産性向上を図り、長時間労働を是正すること。

##### [成 果]

①荷待ち時間の削減に向けた取組については、荷待ち時間が恒常的に長い荷主等に対して、客観的なデータをもとに改善交渉を継続した結果、徐々にではあるが荷待ち時間の削減への理解、改善に繋がった。  
②従業員の安定的な確保については、多様な人材の採用制度に対する社内紹介制度の導入効果に今後期待するところである。  
③最新式のデジタコへのバージョンアップによるアラート機能追加などのDX化の推進により、ドライバー個々の運転日報の自動作成による記録時間短縮、運行実態の把握による注意喚起や事故防止等にも活用することができた。



#### 新たな課題

荷待ち時間の削減に向けた取組について、改正物流法等の施行に伴い、荷主側の荷待ち・荷役時間の削減への理解、協力が徐々に進んでいるものの、依然として課題であると感じている。そのため、課題解決に向けた積載効率の改善や、荷待ち・荷役時間の削減のための提案を、計画的に実施する。

ドライバー職従業員の年齢バランスの是正に向けた若年層ドライバーの採用強化を実施してきたが、実効性が十分上がっておらず、人手不足の解消が急務となっている。こうした問題を解決するため、点呼業務を効率化することが喫緊の課題と考えており、AI点呼機器の導入や勤怠管理システムの高度化などのDX化を推進する必要がある。

# Process 課題感を解決し、目標を達成するためのプロセス

## 取り組みの経過

7月～11月	ステップ1	荷主に対する荷待ち時間等の削減に向けた更なる提案・交渉の検討・実施
	ステップ2	多様な人材確保対策による従業員の年齢バランスの是正に向けた検討・実施
	ステップ3	最新鋭デジタコへの切替、AI点呼機器導入などのDX化推進の検討・実施
12月	ステップ4	取組状況の把握とその効果・検証

## 具体的なアクションステップ、実施方法、プロセス等

### ●ステップ1【Plan(計画)】

・荷主や元請事業者への荷待ち、荷役時間削減に向けて荷主や元請業者に対して、トラック予約システムの導入、カーゴ輸送・パレット輸送への切替の継続交渉を行った。  
その結果、トラック予約システム導入の提案を受け入れる企業も少しずつだが増え始め、荷待ち時間の改善について一定の効果が出てきている。

### ●ステップ2【Do(実行)】

・多様な人材確保策による従業員の年齢バランスの是正に向けて、リファラル採用(社員紹介)制度の社内周知と「声掛け運動」の強化及びアルムナイ採用(退職者の再雇用)のターゲット選定を実施。その結果、リファラル採用により3名、アルムナイ採用で1名の採用に繋がった。

### ●ステップ3【Check(評価)】

最新鋭のデジタコはナビ機能の追加によって、より効率的な走行が可能となり、労働時間や休憩時間等の正確な把握に繋がっている。  
AI点呼は点呼時間の短縮、保管帳票の作成、点呼者の業務負担の軽減の効果がある。その一方で、完全無人化はイレギュラーな事態への対応面で課題があり、AI点呼を活用しつつ、安全かつ効率的な点呼体制の検討が必要な段階にある。

### ●ステップ4【Action(対策・改善)】

- ①作業効率の改善が難しい手積みによる荷積みについて、パレット化に向けた協力要請を継続して実施する。
- ②リファラル採用及びアルムナイ採用制度進展のための褒賞金制度等の見直しにより、恒常的な社内紹介制度の定着を図るとともに、年間休日数や有給休暇の取得奨励、基本給の見直しによる働く環境改善などで離職防止と新規採用を目指すこととする。
- ③AI点呼体制の運用面の課題を解消するため、それぞれの対策を試行することにより、安全かつ効率的な点呼体制を定着させる。



## 更なるドライバー要員の安定的な確保と年齢バランスの是正

平均年齢が50歳とドライバーの高齢化が進んできているため、将来を見据え、若手ドライバーの採用を強化する必要があった。それに対し、有料職業者紹介事業者の活用、リファラル採用及びアルムナイ採用といった新たな採用制度の展開を図り、多様な新規採用に向け取り組んだ。

新たな採用制度に関しては、社内周知の効果もあり、リファラル採用で3名、アルムナイ採用で1名の採用ができ、具体的な成果があった。併せて、女性ドライバーの採用についても、今まで以上に積極的に行い、新たに3名を採用することができた。採用に関しては、今後も新たな取り組みを検討しながら、強化していきたいと考えている。

## 更なる荷待ち・荷役時間等の削減に向けた対策

改善策の一つとして取り組んでいるトラック予約システムの導入について、荷待ち時間の過去の実態の提示・共有と改善に向けた対策(荷待ち時間の予想時間の提示等)の提案や協働解決への提案といった地道な交渉を進めた結果、その提案を受け入れる企業数も少しずつ増加し始め、荷待ち時間改善への一定の効果が出てきている。

その一方で、予約システムを利用していただく企業が増えることによって、荷主ごとに使用するシステムが異なることでアカウント数が増加する、繁忙期の予約対応期間の締切りなどといった問題が生じ、それらに対応するための業務が煩雑化し、新たな課題となってきた。

また、荷役などについては依然として手積みが多いが、一部の荷主において、カーゴ輸送化が浸透してきており、荷役時間の改善に繋がっている。

## 更なるDX化の積極的な推進による業務の効率化・省力化

車輛を代替える際には、デジタコを最新鋭の機器へ切り替えることを推進している。それにより、効率的な走行支援ができるとともに、ドライバーの事務処理が、アナログからシステム上ですべて行うことができるDX化へ移行してきており、徐々に業務の効率化・省力化が実現してきている。

また、点呼業務についても、効率化・省力化を最大限発揮できるシステムとしてAI点呼を試行中である。AI点呼に関しては、点呼記録の作成・保存などで効果があるが、点呼業務の完全無人化することによる運用面で課題(機器のトラブル対応やイレギュラー事態が起きた場合の対応等)を有しており、今後の対策が必要である。

## 今後の展望

2024年問題や新物流効率化法の施行に伴い、荷主や物流業者など物流業界を取り巻く環境整備は大きく変わりました。

自社で解決すべき課題、自社以外の荷主や元請業者の協力体制のあり方、及び自社協力会社との協力体制のあり方を全面的に見直す大きな転換点と位置づけしています。

そのような環境下において、安定した要員の確保・年齢バランスの是正、輸送体制の効率化、DX化の推進による会社全体の働き方の見直しにより労働時間の削減、生産性向上を目指す対策を中心に、改革に向けて積極的に挑戦続けます。



代表取締役  
伊藤 正氏

## DX化による業務の省力化・効率化で働き方改革を推進しています

物流業界を取り巻く労務関連諸法の改正対応、法律上の課題対応に向けた対応策の検討、改善の阻害要因とも言える商慣行（荷主や元請業者との関係、協力会社との連携）の見直しについては荷主側との相互理解と協力体制の構築が必要と痛感しています。

自社で解決できること、荷主等の理解・協力をもって解決できることの見える化をし、特にDX化による自社業務の省力化・効率化などを中心に働き方改革への挑戦、長時間労働の是正、会社の生産性向上に向け推進リーダーの一員として積極的に取り組む決意です。



総務部  
2016年入社  
川上 智さん

## 育成専門家のコメント

物流業界を取り巻く環境の変化にいかに迅速かつ柔軟に対応できるかがポイントと認識しています。

自社のみならず荷主や元請業者一体となった解決が求められるなか、課題の見える化と対応策の目的・目標の見える化を行い、社内周知の徹底と全社員一致団結して継続して取り組むことの重要性を提言しました。

商慣習の見直しへの動きやDX化の意義と運用について、従業員の意識改革も少しずつ浸透してきており、人手不足対策による省力化や生産性向上にも与する流れができつつあります。



社会保険労務士（神奈川県）  
永野 寿幸氏

## CASE STUDY 働き方改革のポイント！

取組  
1

人手不足対策と年齢バランスを踏まえた要員の安定確保

効果

人手不足対策として外部機関の活用や社内紹介制度などの多様な採用制度の導入及び休日数の増加による採用強化を実施。

取組  
2

荷待ち・荷役時間等の削減に向けた対策

効果

荷待ち時間解消に向けたトラック予約システムの拡大と荷役時間の効率化のためのパレット輸送への切替等の交渉を継続。

取組  
3

DX化の積極的な推進による業務の効率化・省力化

効果

DX化の積極的な推進によるドライバー及び運行管理者の業務負担の軽減による時間外労働の削減や生産性向上に向けた推進を強化。