

優良事例集掲載全50社から見えた

「働いてもらい方改革」のポイント

「働いてもらい方改革」が求められる背景



人口減少による深刻な人手不足、
共働きの増加などによる仕事と育児・介護との両立の課題、
雇用の流動化による転職の一般化など、
「働くこと」に対する社会の環境や人々の意識が変化

そんな中であっても、若者や女性をはじめとして
多様な境遇にある人が**持てる力を発揮できる職場環境**を作り
社会全体として必要な**労働力を確保する**とともに、
企業の成長につなげていくことが求められている

そこで必要となるのが 『**働いてもらい方改革**』

「働いてもらい方改革」とは

意識改革

経営者と従業員が
企業としての方向性や従業員とその家族に対する責任といった
ビジョンを共有し、共にそれを目指そうとする意識改革



働きやすさの追求

時間や場所に捉われない
柔軟な働き方や、
経営者と従業員との間の
活発なコミュニケーションなど

生産性向上の取組

誰もが働きやすい職場に向けた
業務プロセスの見直しや、
DXによる業務の効率化など

当たり前を見直す「働いてもらい方改革」

今までの当たり前では人口減少時代の経営難を乗り越えられない…



- △ 会社の条件に合う人や経験者を採用
→ フルタイムや即戦力となる人が集まらない
- △ 高い質を確保するため、専門性の確保が必要
→ 仕事が属人化し、休まれると仕事が止まってしまう

- △ 家庭の事情を考えると、今の働き方は続けられない
→ やむを得ず離職



働いてもらい方改革

経営者

従業員に寄り添った目線でニーズを把握し、働きやすさや生産性向上を追求



従業員

会社の視点に立って、働きやすさや生産性向上につながる改善を提案・実行

→ 経営者と従業員が協力して、効果的な組合せを見つける



- ◎ 多様な人たちが柔軟に働くことができる職場
- ◎ 誰かが休んでも業務が止まらない・無理なく働ける職場
- ◎ 安心して働き続けられる・働き続けたいと思える職場



優良事例集50社から見た「共通構造」

業種や規模に関わらず…

従業員目線で **働きやすさの追求** と **生産性向上の取組** を
自社の課題にあわせて **効果的に組み合わせ** ている 点は共通！

【働きやすさの追求の例】

○柔軟な働き方

- ・働きやすい勤務日数・時間・職種の選択
- ・所定労働時間の短縮
- ・超短時間勤務(1～3時間/日)の導入
- ・裁量労働制やフレックスタイム制の導入
- ・リモートワークや子連れ出勤の導入

○安心して働ける環境

■コミュニケーション

- ・経営者と従業員との定期的な面談
- ・部署を超えた交流機会
- ・従業員が改善提案できる仕組み

■雇用環境

- ・勤務時間に関わらず全従業員の正社員化
- ・短時間勤務でもフルタイムと同一賃金
- ・兼業・副業の容認
- ・働きやすい環境の整備
(モバイルPC、キッズルーム、女性更衣室など)

【生産性向上の取組の例】

○業務プロセスの見直し

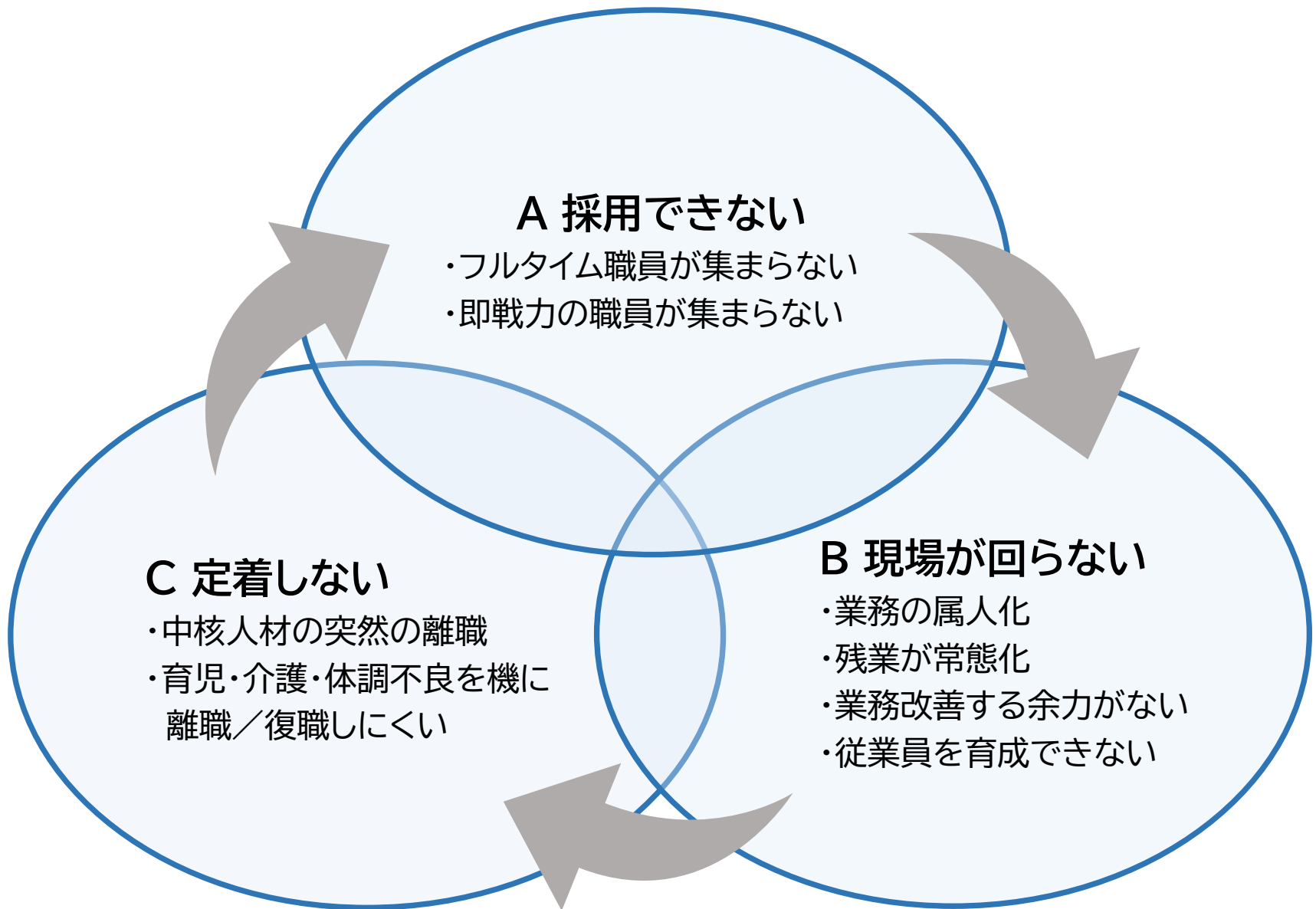
- ・業務の細分化・単純化
- ・業務の標準化
- ・多能工化・ローテーション制の導入
(1人が複数業務のスキルを取得)
- ・チーム制の導入
(複数人で同じ業務をサポートし合う)

○業務の効率化

- ・ICT・デジタルツールの活用
(自動化・ロボット化・生成AI・RPA・
バックオフィスサポート・
ペーパーレス化等)
- ・業務の進捗状況の見える化

こんな課題ありませんか…？

(企業へのヒアリングから見てきた人口減少時代の課題)



「働いてもらい方改革」の取組例(1)

A 採用できない

「働いてもらい方改革」なら

業務設計を見直し、生産性を上げながら、従業員に柔軟に働いてもらうことがカギとなります。



BEFORE

条件に合う人がいない



AFTER

それぞれに合った働き方になるよう業務の進め方を見直そう！



働きやすさの追求

- ・ 短時間勤務(超短時間勤務など)
- ・ 未経験者や高齢者、障がい者も対象にする
- ・ 働く時間や場所は柔軟に対応

生産性向上の取組

- ・ 業務の細分化・単純化
- ・ 動画マニュアルによる標準化
- ・ コア業務の切り分け



■ケースA

- 子育て中の方の視点を生かすため、遠方の営業は現地採用かつ10~15時勤務を基本に
- 労働意欲の高い高齢者が多いことに着目し、軽作業を切り出し、60歳以上に限定した求人を実施
- 障がいのある方の特性を生かした業務を切り出し、1日2~3時間、週1回の勤務を可能に
- 誰でも見れば分かる動画マニュアルを作成し、未経験の人でもすぐに現場で活躍可能に

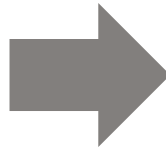
「働いてもらい方改革」の取組例(2)

B 現場が回らない



BEFORE

従業員の多少の
無理は仕方ない



AFTER

誰かが休んでも、業務が
止まらない組織にしよう！



「働いてもらい方改革」なら

業務を効率化しながら、誰かが休んでもサポートし合える仕組みを確保するとともに、無理なく働ける環境を整えることが、企業の成長のカギとなります。

働きやすさの追求

- ・ 短時間、リモート、子連れ出勤など
- ・ 裁量労働制やフレックスタイム
- ・ 従業員からの改善提案

生産性向上の取組

- ・ DXによる省人化・効率化
- ・ 業務の細分化・ローテーション化
- ・ 1人で複数業務のスキルを取得する多能工化



■ケースB

- 多能工化により、出勤状況や受注状況に応じた人員配置を可能とし、休みやすい環境を整備
- 職人技を分析し、機械化・ロボット化をすることで、従業員はコア業務に集中
- フレックスタイムやリモートワークの導入、子連れ出勤を可能とするキッズルームの設置など、家庭の事情があっても、無理なく働ける環境を整備

「働いてもらい方改革」の取組例(3)

C 定着しない

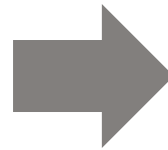
「働いてもらい方改革」なら

風通しの良い職場にするとともに、働きやすさに配慮した業務設計で、従業員が働き続けたいと思える環境をつくるのが、定着のカギとなります。



BEFORE

なんとか
引き留めたい



AFTER

安心して働き続けられる
環境を一緒に考えよう！



働きやすさの追求

- ・ 経営者と従業員との定期的な面談
- ・ フレックスタイムや育休・介護制度の充実
- ・ 全従業員正社員化や短時間正社員制度の導入

生産性向上の取組

- ・ 業務の進捗の見える化
- ・ 複数人でサポートし合うチーム制
- ・ ICTやデジタル技術を活用した業務効率化



■ケースC

- 経営者や上司と従業員との定期的な面談や目安箱の設置、育休・介護休暇取得の相談窓口設置など、日頃から従業員が相談しやすい環境の整備
- 部門横断でのプロジェクトチームの活動や社内SNSの活用などにより、従業員同士のコミュニケーション機会の創出
- 業務の効率化を進め、限られた時間で成果を上げる意識の醸成を図ることで、短時間勤務でもフルタイムと同じ賃金の確保や正社員としての雇用につなげ、収入と雇用の安定を実現

【参考】 取組を進めた経営者の言葉

A:「採用できない！」を解消

- ・出勤日と出社・退社時間は従業員が選択・決定。従業員の出勤状況に合わせて柔軟な業務ラインを構築し、売上は10年間で10倍。
- ・社員の満足度が高まり、口コミとSNSのみで従業員を安定的に確保。

「経営者は目の前の従業員に毎日徹底的に向き合うこと」

－ (株)坂口捺染(岐阜市)



B:「現場が回らない！」を解消

- ・フルタイムで働きづらさを感じていた方に希望する時間で働いてもらう。
- ・作業スケジュールに裁量を持たせ、多能工化でカバーできる体制を確保し、作業スピードは5倍に。

「ポイントは、1日1日で仕事の成果を求めないこと。

長いスパンで見えてあげることです」 － 上村陶磁器(株)(多治見市)



C:「定着しない！」を解消

- ・全従業員を正社員として雇用。マニュアル化や多能工化、作業工程のDXにより、働きやすい職場環境を整備し、売上は右肩上がり。
- ・男性育休取得率100%、採用3年以内や子育てを理由とした離職ゼロ。

「社員ファーストは高コストと考えがちだが、

結果としては社員を大事にした方が利益が出る」 － (株)岩田製作所(関市)

