

働きやすい職場づくりへ

企業交流セミナー

【日 時】

2025年10月6日(月)13:30-16:30 山形ビッグウイング

2025年10月7日(火)13:30-16:30 酒田駅前交流拠点施設ミライニ

【参加者数】58社68人(山形会場:41社48人 酒田会場:17社20人)

第1部 講演

福利厚生だけじゃない！

多様化する時代を生き抜くためのワーク・ライフ・バランス



株式会社トアイリンクス代表取締役
ワーク・ライフ・バランスコンサルタント
キャリアコンサルタント

佐藤 ユウキ氏

【プロフィール】

1979年新潟市生まれ。株式会社リクルートメディアコミュニケーションズにて「リクナビ」を制作する部署で5年勤務。2010年9月に「人と人とをつなぐ」をコンセプトにトアイリンクスを創業。2018年よりライフデザイン関連のセミナーや講座も開始し中学生から社会人に向けて、のべ3000人以上の指導実績がある。主に新潟県内の自治体からの依頼を受け、ワーク・ライフ・バランスに関するセミナーで多数講師を務めている。



ワーク・ライフ・バランスは“経営戦略”として考えるべき

ワーク・ライフ・バランスと聞くと、“バランス”という言葉に引っ張られて、天秤をイメージする方がよくいらっしゃいます。実は国ではワーク・ライフ・バランスを仕事の生活の“調和”と定義しています。

仕事と生活の調和が実現した社会とは、

- ①就労による経済的自立が可能な社会
- ②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会
- ③多様な働き方・生き方が選択できる社会

とされています。

山形県でも人口減少が深刻な問題となる中、社員に長く働いてもらって、効率的な採用ができて、パフォーマンスを上げてもらう必要があり、そのためにはワーク・ライフ・バランスがあるのだと思います。

そう考えるとワーク・ライフ・バランスは経営戦略として考える項目なんです。



残業の制限で年間1,000万円以上の利益に相当！

費用対効果でみるワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスは投資に対して回収ができないさうなイメージだと言われますが、費用対効果が試算されています。

(1) 出産後も、女性従業員が働き続けられれば、1人当たり**大企業では22万円、中小企業では16万円**の採用コストが削減されます。

(2) メンタルヘルス疾患による休業者がでると、**1人当たり422万円のコストが発生**します。ちなみに、長時間残業を制限するだけで、休業者が半年で3割に減少するというデータもあります。

(3) 残業時間を1日30分短くするだけで、従業員50名の企業の場合は**年間約1,180万円のコストが削減**できます。中小企業の場合、年間1,000万円の利益を上げようと思ったら、売上でいうと1~2億出さないといけないですよね。残業代をきっちり減らすことは利益が生み出しやすい体质になることです。**いかに長時間残業をさせずに、業務をきっちり終わらせるかがすごく大事なことになります。**

コストメリット(費用対効果)



恐竜VSカモノハシ 勝つのはどっち？

生存のカギは変化する社会に適応すること

生物学では適者生存という言葉があります。これは企業も同じだと思います。社会が大きく変わっている時に変わらないでいたら、恐竜のように滅びてしまいます。サステイナブルな会社を目指すためにはカモノハシのように**社会に適応しなければならない**んです。

新潟県にある建設業の会社は、DXを取り入れて、残業時間が30時間から2.4時間に減少しています。また今では建設業の知見を生かしたアプリケーション開発も行っています。

ワーク・ライフ・バランスの軽視が引き起こす

負のスパイラルとは？

日本では「社会人になってから自己啓発をしていない人」の割合は半数以上で、諸外国と比べて圧倒的に多くなっています。自己啓発ができない理由としては「仕事が忙しい」「育児・家事が忙しい」ことが挙げられています。ワーク・ライフ・バランスが十分でないということは、人生に余白がなく学びたいのに学べなくなる。すると単位時間当たりの生産性が上がらず、労働時間が増え、リスクリングの機会がなくなるという負のスパイラルに陥ってしまいます。

第2部 県内企業による事例発表

ワーク・ライフ・バランスの推進に積極的な県内の先進企業2社に、自社の取組みや経緯・その効果などについて発表してもらいました。

山形会場：株式会社後藤組

(米沢市・社員数150人)



経営管理部部長 軽部理恵氏

■全社員がDXを推進！

「全員DX」をテーマに掲げ、管理部門、採用担当だけでなく、現場で働く施工管理職の社員・営業担当など、職種を問わずに全社員がアプリを作成して自らの業務の効率化を図ってきました。

■ITスキルが全くない状態からのスタート

私たちはkintone(キントーン)というプログラミングの知識ゼロでノーコードでアプリを作成できるようなツールを導入しています。大前提として私たちもITスキルが全くない状態からのスタートでした。

■社内で制作されたアプリは3,000件以上！

私たちの会社は元々システムは全て外注でした。現在は仕事内容や仕事の手順を一番理解している社員現場の社員が開発することによって、より生産性の上がるシステムが日々増えています。

以下がその実例です。

・出退勤のシステム

Before 直接数字を打ち込み登録

After 顔認証システムを使って打刻

・新卒採用の管理

Before 紙のアンケートやエクセルで管理。

After 個人情報、アンケート、面接記録など、学生の情報はアプリで一元管理

■売上は上がりつつも労働時間は減少

DXの効果もあり、売上は上がりつつも労働時間は減少しています。また8年前から毎年ベースアップを行い、社員の平均年収も右肩上がりで増加しています。DXの導入当初は私も半信半疑で進めていましたが、導入後の6年間を振り返ってみると必要不可欠な取組みだなと感じています。

酒田会場：株式会社東洋開発

(酒田市・社員数18人)



代表取締役社長 櫛引柳一氏

■ライフスタイルに合わせ、

全社員が就業時間を選択可能

私は目覚ましをかけていなくてもなぜか午前2時に目が覚めてしまいます。そこから仕事をしたり家事をしたりしています。社員にも朝が弱い人や夜いつまでも起きていられる人などそれぞれ個性があります。そのため弊社では社員が就業時間を選択できるようにしています。また、不動産業ではめずらしく完全予約制を導入し、社員が仕事の計画を立てやすいようにしています。

■有休は15分単位で取得可能

申請はLINEでOK！

弊社では有給休暇を15分単位で取得できるようにしています。30分だけ有休を使って抜けて、子どもの様子を見に行く人もいます。

また休みや遅刻・在宅勤務の申請はLINE WORKSで行っています。上司の承認は必要ありません。

どのような理由で休むかは個人の問題なので、それを他人が承認するのは違うと考えています。

■オールラウンドプレーヤーはいるない！

個性に応じた仕事の割り振りを意識

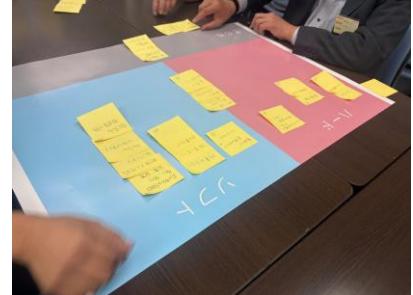
昔はオールラウンドプレーヤーを求める精神文化がありました。いまではオールラウンドプレーヤーは1人もいるないと考えています。私も資料作りなどは全然できません。その代わり、営業は得意です。その役割分担のために月に1回、社員と面談し、みんなの個性を把握するようにしています。会社で過ごす時間は人生の中でとても長いです。会社に行くのが嫌だと思われないように、快適に仕事ができるように、みんながこうありたいという希望を聞いています。

第3部 交流会

働きやすい職場づくりに向けて、参加者同士で現状や課題・理想を共有しました。

ステップ① 理想の職場とは・・・

「理想の職場」について付箋に書き出してもらい、同じグループの参加者同士で共有してもらいました。その後、集まった付箋を「ハード面」「ソフト面」に分類し整理しました。



実際の記入内容：

- ・会話がある職場
- ・長期休暇が取れる
- ・出社、退勤時間が自由
- ・キャリアを自分で選べる
- ・意見を活発に出し合える
- ・服装が自由
- ・働く場所が自由
- ・休日の業務連絡禁止
- ・きれいな食堂
- ・DX推進に前向き
- など

ステップ② 理想の実現に向け、自社の課題は・・・

理想の職場を実現するうえで、壁となっている自社の課題について同様に付箋に書き出して共有し、分類してもらいました。

実際の記入内容：

- ・1人に対する業務量が多い
- ・できるひとに仕事が固まる
- ・休憩スペースがない
- ・研修制度が不足
- ・資格取得のサポート制度がない
- ・部署同士が不仲
- ・年功序列
- ・社屋がせまい
- ・女性管理職が少ない
- ・地域とのつながりが薄い
- など

ステップ③ 好評な自社の取り組みを共有しよう！

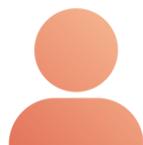
働きやすさのために自社で行い社員から好評な取組みについてグループ内で話し合いました。そしてグループの代表者が事例をまとめて発表し、全体で共有しました



飲み会をやめてランチ会にしたという事例を聞きました。それなら女性や若い人も参加しやすいと思うのでぜひ真似してみたいです。



年に2回、アイデア活動を行っている会社がありました。社員がアイデアを出し、役員が投票して実現を図るそうです。これなら若い人の意見も通りやすいと感じました。



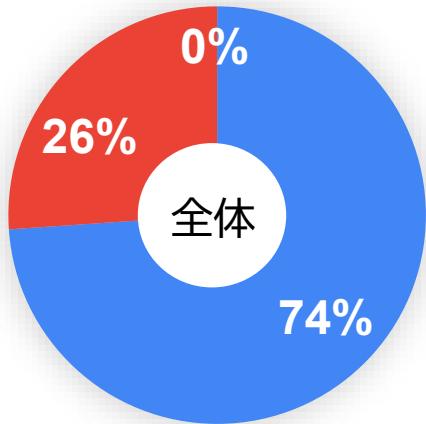
1か月に1度、社員1人当たり300円分の「サンキューチケット」を付与して、助けてもらった相手に渡すという制度を教えてもらいました。チケットにはメッセージも添えて渡しているそうです。



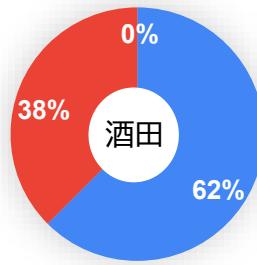
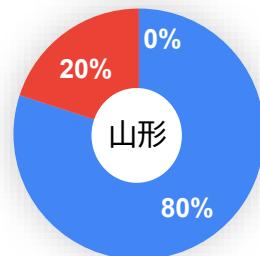
給与のごく一部ですが、現金で手渡している会社がありました。社員へのお小遣いのような形にすることで、大家族のような雰囲気になり、コミュニケーションも活発になったそうです。

参加者へのアンケート結果 ※46人が回答

【セミナー全体の満足度】

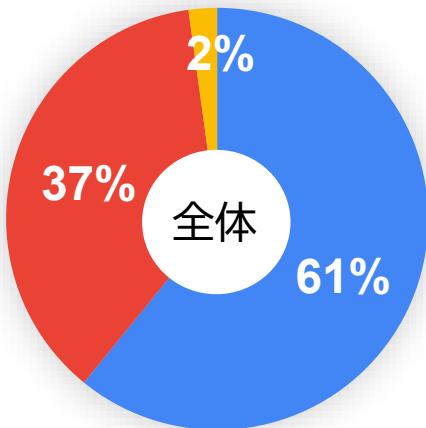


- 非常に良かった
- 良かった
- あまり良くなかった
- 悪くなかった

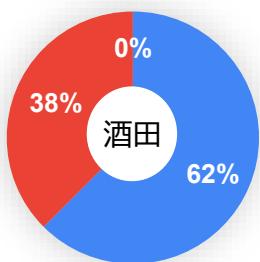
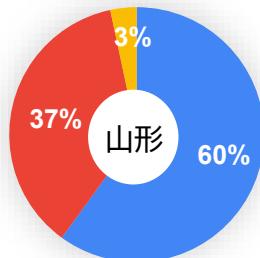


「非常に良かった」 + 「良かった」の回答率が100%

【新たな気づきが得られましたか？】



- 多くの気づきがあった
- 気づきがあった
- あまり気づきがなかった
- 気づきがなかった



「多くの気づきがあった」 + 「気づきがあった」の回答率が98%

参加者の声 ※一部抜粋

- ・同じような悩みが出て共感できたり、思っても見なかった案が出て関心したり。本当に刺激的で楽しい3時間でした。
- ・他社参加者のお話も伺う事ができて、似通った課題をお持ちで共感すると共に自分に合った解決策を見つけていきたいと感じました。
- ・交流会ということで身構えての参加でしたが、同じグループの皆さんと意見交換できたことで、新たな気づきはもちろんですが、自社の取り組みが当たり前ではないことも気づかされました。