

人口減少時代こそ働き方改革を！

～働き方改革で社員は成長する～



株式会社エムワン
人事・経理・総務



株式会社CREA
代表取締役 柴田佐織

完全テレワークで入社していません！
管理系の仕事は完全テレワーク可能！

【会社概要】

株式会社エムワン

本社：三重県松阪市（南勢地区のため人が少ない、若者がいない）

事業内容：保険調剤、一般医薬品販売および在宅患者訪問サービス

店舗数：三重県 6店舗 大阪府 3店舗

従業員：52名（男性6名 女性46名 内正社員42名）※役員除く

平均年齢：36歳（4年前から現在まで新卒18名入社）

【エムワン（地方）を取り巻く環境】

- ・ 地元で大学が少なく名古屋・関西の大学へ進学する
- ・ **戻ってきたくても学生が「魅力的」だと思える仕事がない**
- ・ **結婚出産後、ご両親が近くにいることもありパートになる方も多い**
- ・ 介護で地元に戻りたい中高年が増えてきた（ここ数年）

【会社概要】

株式会社 C R E A

本社：三重県松阪市

事業内容：コンサルティング業、研修等

主に三重県庁の事業を受託

本業ではできない社会貢献活動
などは副業を通して実現可能！

なぜ会社を作ったのか？

- ・本業で身に就いたスキルを活かせる仕事があった
- ・副業は“本当にやりたいこと”を実現したい
- ・健康で楽しく働ける人生が送れる人を増やしたい
- ・**三重県内の若者の雇用を増やしたい**

入社当時（2013年9月）の課題

人手不足

有給が
取れない

属人化

業績が
上がらない

アナログ
会計・労務

給与が
上がらない

不満

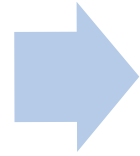
働き方改革（ワークライフバランス）の取組

2014年

2015年～

個人でできること

- ・大学周り・ナビ
- ・パンフ作成など



IT投資

- ・勤怠はクラウド
- ・会計ソフト



三重県「ワークライフ
バランス推進サポート
事業」に応募
専門家のサポート

2名同時に産休に！

平行して実施したこと

社員満足度調査



パートの戦力化と
社会保険加入者増

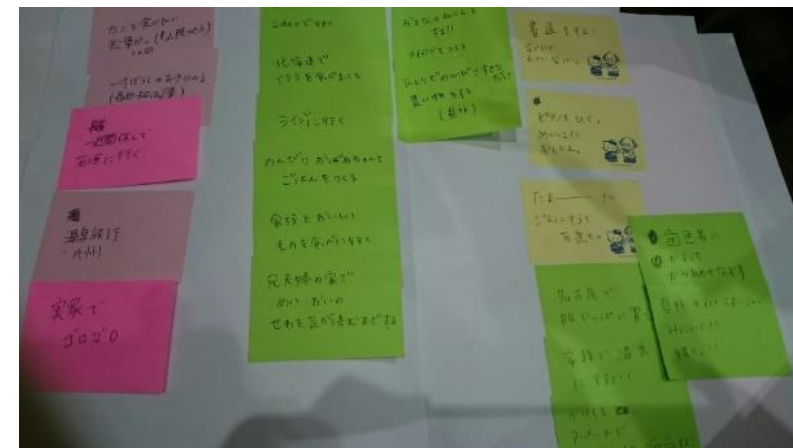


社労士変更と就業
規則大幅見直し

早くカエル、仕事をカエル、人生をカエル 会議室、ホワイトボード、椅子なし！ “意識が変わる”と取組は一気に加速！

当時は全員独身でした！みなさんのお子さんの数5人！

1名減でも有給消化
100%！



はあと薬局
鎌田店でのトライアル

見える化・マニュアル化

有給消化 100% 目標！

本当に実現できるのか社員は不安でいっぱい

- ◆ 休みが取れない理由の洗い出し
 - ・ 仕事が属人化… **結果、休めない職場**
 - ・ マニュアルがない
 - 新卒が作成
 - ・ スキルに差がありすぎる
 - スキルマップで **平準化**
 - ・ 職種で仕事が切り分けられていた
 - 誰でも出来る仕事の洗い出し

スキルマップ (4/27/18/1)

スキル項目	◎	○	△	×
レセコン入力	◎	◎	◎	◎
2種、3種医薬品の販売	◎	◎	◎	×
OTCの管理	◎	◎	◎	◎
出納帳の管理	◎	◎	◎	◎
レジ締め	◎	◎	◎	◎
クレジットの会計	◎	◎	◎	◎
業務書の移動	◎	◎	◎	◎
薬VAMの操作	◎	◎	◎	△ (業務終了後)
手配	◎	◎	◎	◎
薬の発注	◎	◎	◎	△ (業務終了後)
薬の手配	◎	◎	◎	△ (業務終了後)
薬品在庫管理	◎	◎	◎	△ (業務終了後)
申請書類関係	◎	◎	◎	△ (業務終了後)

助けあえる“チーム”と風土づくり 1年後スキルマップが全員◎に

共有と共感の場を作る（意識改革・相互理解）

◆やりたいこと10リスト

- ・有給は旅行と病気に使うもの
 - ・同僚が働いてるのに理由もなく休むのはやっぱりおかしい
- やりたいこと有給で実現しようよ！**

◆ライフロール

【ドナルド・E・スーパーの理論】

人は年代によって様々な役割を並行しており
すべてを100%にすることは出来ない
今のみんなの役割は？数年後は？

そっか、今はいくらでも働けるけど子供が出来たら働けないかも！



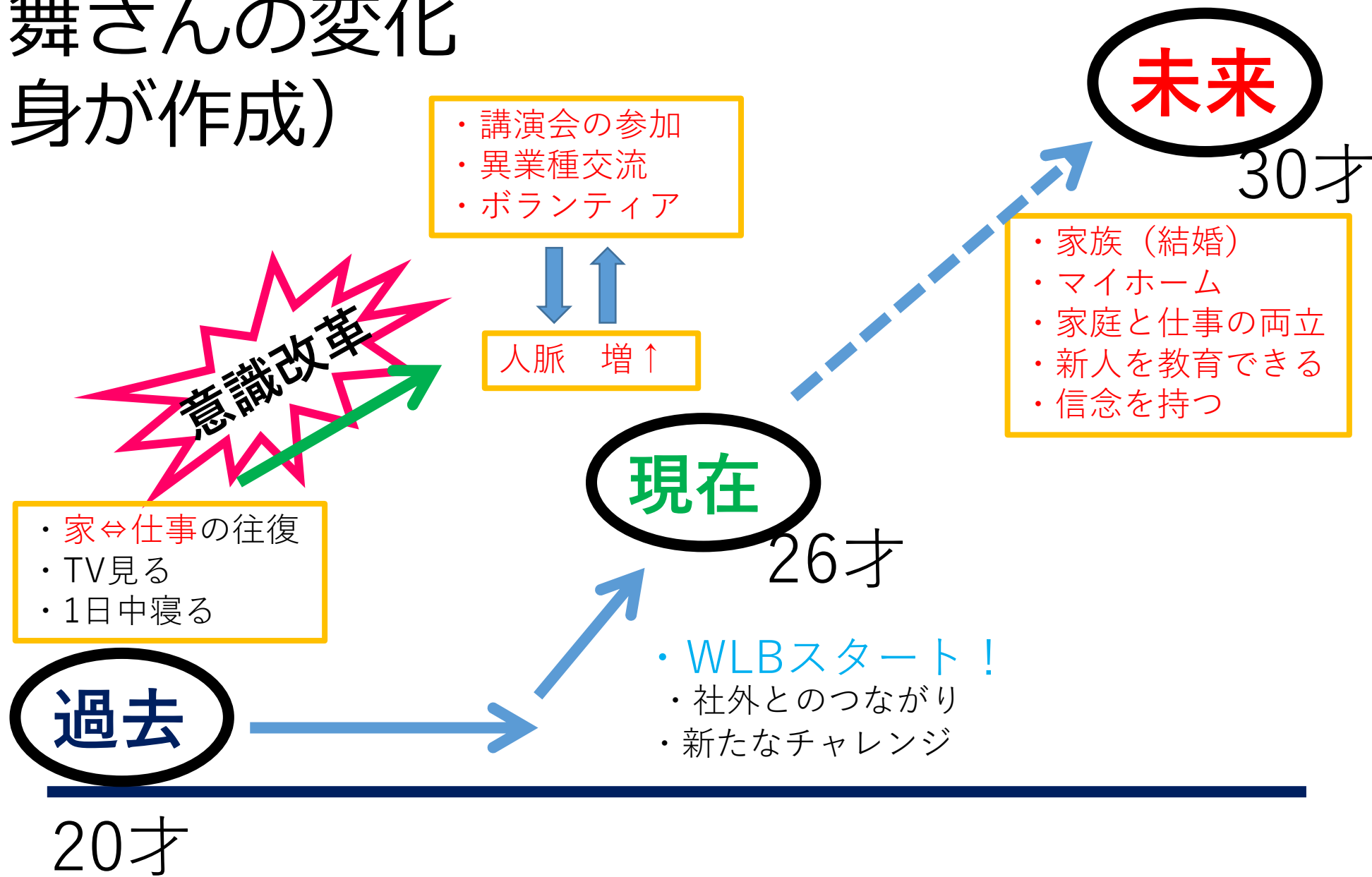
5年後、10年後の役割はどう変化していると思いますか？

- ・結婚、出産・転勤
- ・親の介護・突然の病気
- ・リストラ・シングルマザー

有給は消化しなきゃ勿体ない！



出口舞さんの変化 (自身が作成)



ライフの充実が人生を変える！

外の世界を見て視野を広げ



タイへボランティアに。
一つのきっかけが海外
ボランティアに出かける
までに！

余裕ができたことで資格の勉強時間が確保できた



登録販売者資格を
取得し給与UP!



自分たちで
イベント企画し
患者数増加!



優秀な学生はやりがいを求めている

中小企業は働きやすい環境だけではなく

“働き甲斐”があり先輩が**“活躍している”**環境が必須

	16卒	17卒	昨年比
エントリー数	33	168	5倍
アクセス数	2,726	7,775	2.8倍
説明会参加数	9	76	8倍
内定者数	4	11	2.75倍

UIターン

採用活動短期化

内定辞退なし

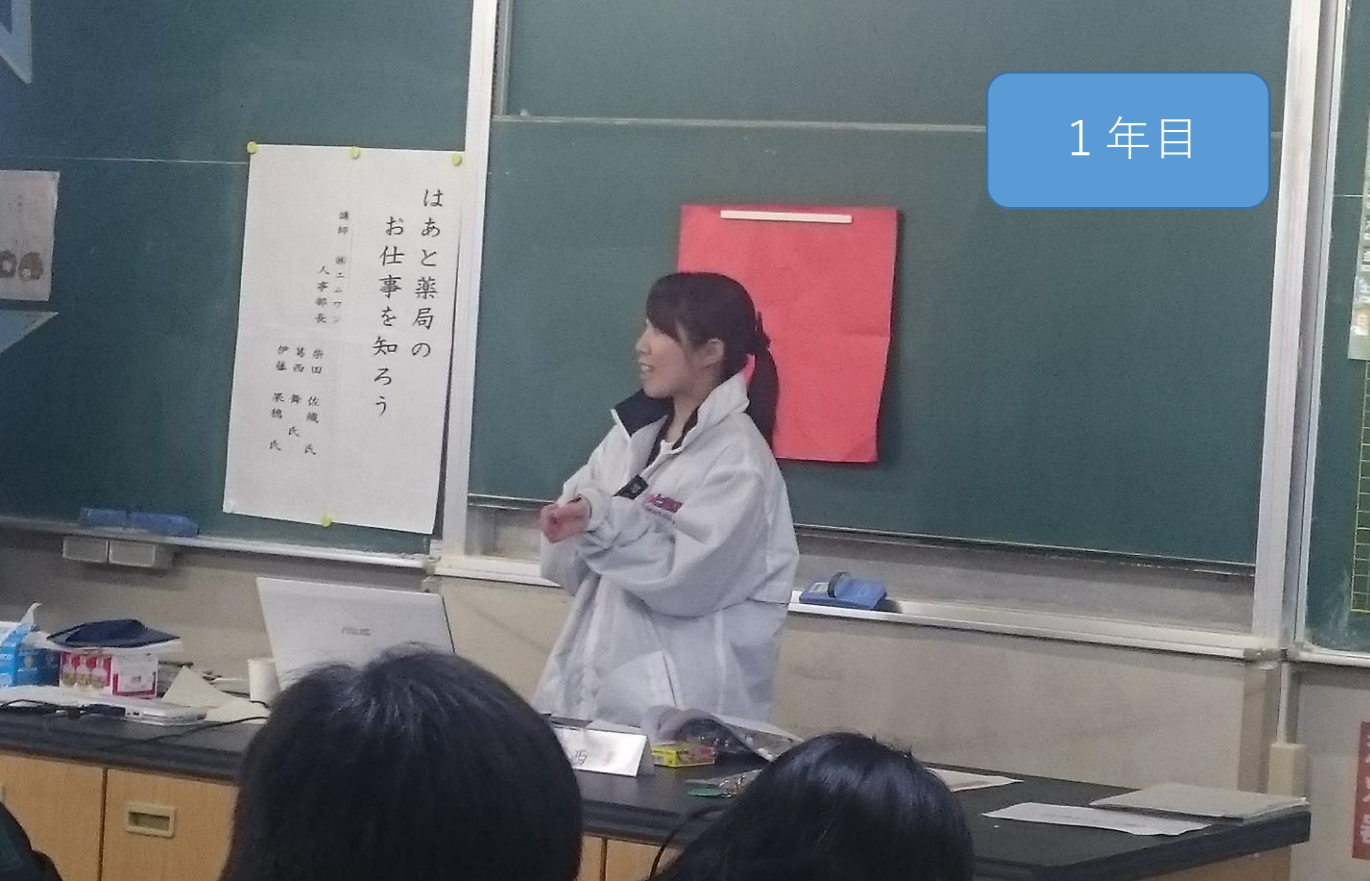
- **できれば地元に戻りたい**
- **やりがいのある仕事がしたい**
- **先輩は活躍しているか**
- **やりたいことは実現可能か**
- **住む場所は地方でも良い！**



三重県多気町にあるポモナファーム

平井康太くんは海外販路拡大プロジェクトのインターンシップで東京の大学から多気町へ。経営者の魅力と仕事の魅力を感じ、現在大学を休学してポモナファームで働いています！





挑戦→成長→連鎖→チームワーク→やりがい
松阪市内の各中学校でのワクワクスクール



三重県庁の補助金を使ったお父さんの妊婦体験&メダルづくりを開催



ママの见えない家事についてもみんなで考えるワークショップも同時に開催

結婚や出産をリアルに考えるきっかけづくり

県庁の職員さん
子育ては楽しんで
やるのが大事だ
よ



ママがやってる見
えない家事ってた
くさんあるな～



今日はパパが夕
飯も作るから
ね!



旦那さんと一緒に
参加したことで手
伝ってくれること
が増えた





百五銀行と三重県庁共催によるお父さんと子どもの料理教室





ランチ付き栄養相談会

北山建築（地元松阪）さまのキッチンスペースを活用

「食と健康」を通して地域の方々が「つながる」コミュニティづくり

地域から求められる喜びを実感！

「美容と健康」は食から ～管理栄養士1年目の挑戦！～

地元の食材松阪豚
で食を通じて貢献



Matsusaka City



取引先との交渉から
学べることは想像以
上に多い

先輩との連携で
絆が深まった

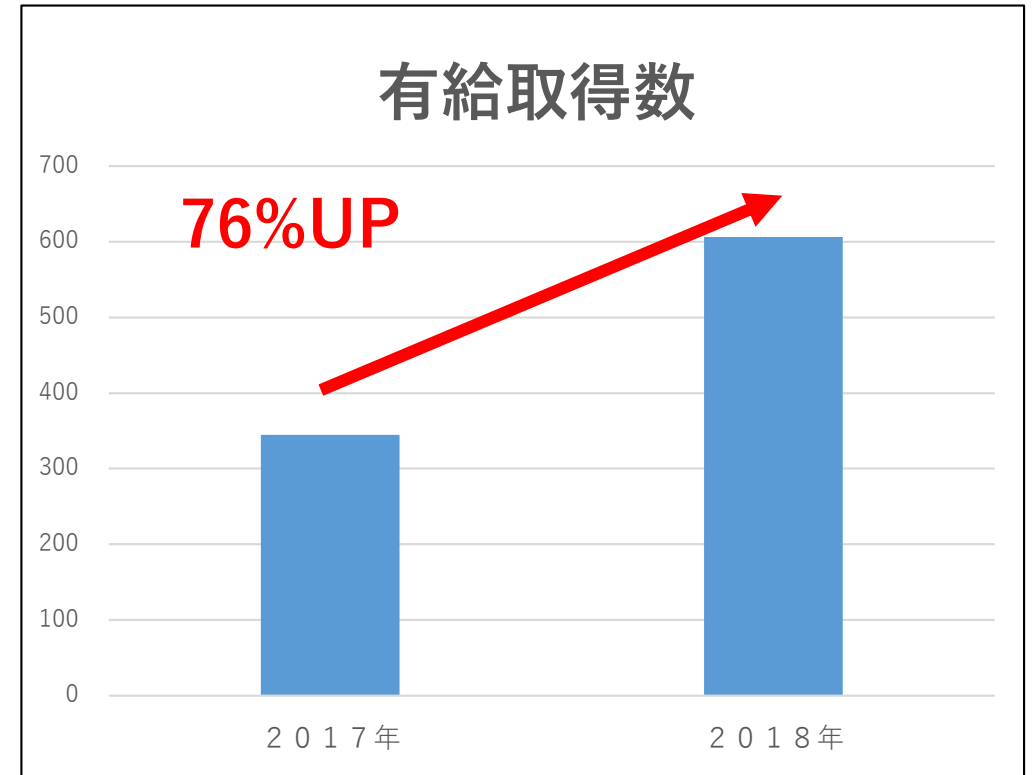
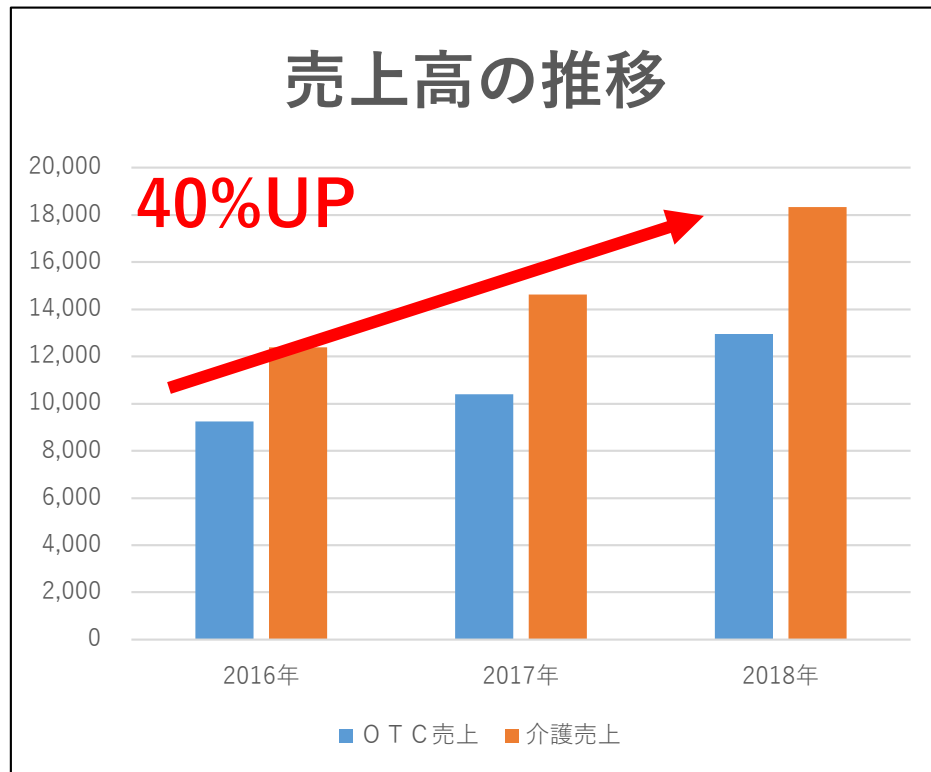


企業側：若手だけでやり遂げた**達成感と成長！！**
取引先：お弁当の売上があがり、新しい客層が増えた！

売上・有給取得数アップ！

- ・新たに管理栄養士を多数採用
- ・資格取得者が大幅に増えた
- ・保険調剤以外の売上増加

- ・人手不足が解消し休めるように
- ・気兼ねなく取れる風土に
※年間休日も増やした



復帰しやすい環境作りと相互理解

	27年	28年	29年	合計
結婚	2	4	1	7人
出産	2	5	4	11人

- ・ 復帰後に新しい仕事を探すのは困難（時間がない）
- ・ ご主人の給与だけでは経済的にしんどい（二人目を考えられない）
- ・ 新しい職場でいちから覚えるのは精神的にもしんどい
- ・ 働きやすい職場だからこそ育児と両立できると考えた

※苦勞したこと※

待機児童がある大阪では2名が戻れず相互理解に時間がかかった女性が安心して働き続けるには待機児童解消は必須！

中小企業こそ働き方改革で差別化する



**対話からしか解決策は
生まれない！**

**トップを巻き込み
覚悟をもつ**

社長と担当者の
覚悟がないと進まない

**仲間を探し続け
諦めない**

キーパーソンを探す
一人では長続きしない
担当者が疲弊しないため

継続

1年では完結しない
数年かけて少しずつで
いいので変えていく

働き方改革の事業を通して感じたこと

課題が複雑に絡み合っているので、働き方改革だけでは進まない！

- 企業同士がフラットに集まれる場づくり
 - 県内で横の繋がりを強化し、成功事例を都度共有
- 大きな成果を求めず、スモールステップで地道に継続
 - 自走していく仕組みを整える
- 社員の意見を引き出す会議に変える
 - 社長は答えを出さない（答えは社員の中に必ずある！）
- 継続してサポートできる仕組みが必要
 - 単年度事業では継続が困難（担当者変更や疲弊、退職）

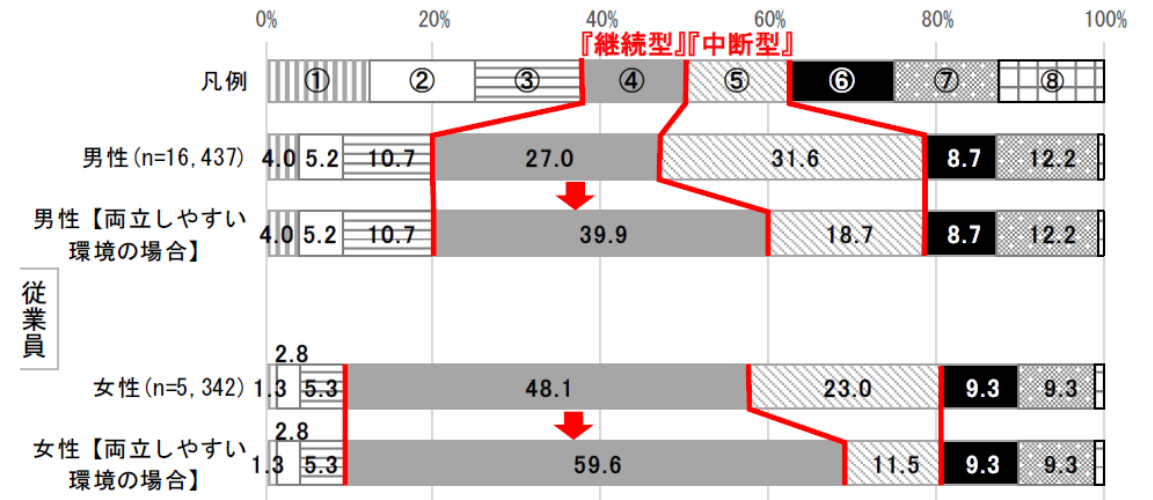
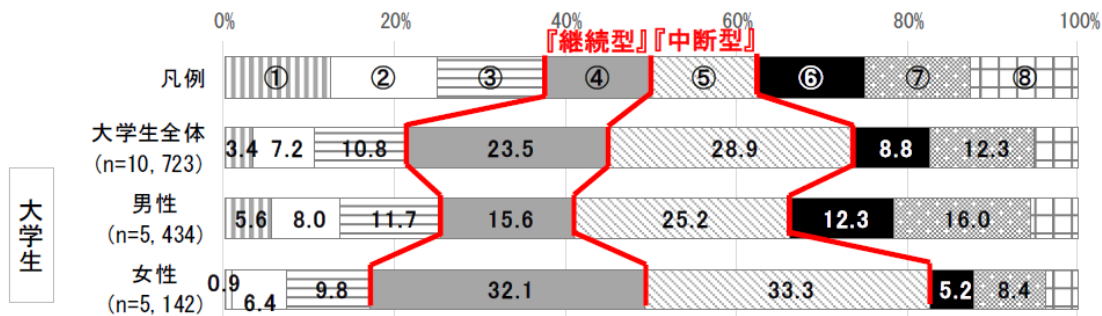
少子化対策には保育士の働き方の見直しが必須！！
今年度三重県の“ホイクボス”事業をCREAが受託しました！

三重県が平成30年2月に実施した『結婚・出産・子育て・働き方に関する意識調査』より。

県内の学生1万6千人へのアンケート結果からも男性学生は「こどもが出来たら仕事をやめ、大きくなったら再び働く方がよい」と答える学生の方がまだ多い（中断型）。企業が両立しやすい環境を整えることも当然だが、学校でも男子学生へ育児や家庭参画についての授業を実施していただきたい。意識改革が一番大変。

図表16 女性が働くことについて【大学生調査・従業員調査】

- 男子学生は『中断型』（子どもができたら仕事をやめ、大きくなったら再び働く方がよい）が25.2%で『継続型』（子どもができて、ずっと働き続ける方がよい）の15.6%より約10ポイント高いが、女子学生は『中断型』（32.1%）と『継続型』（33.3%）がほぼ同じ割合となっている。
- 男性従業員は『中断型』、女性従業員は『継続型』が最も多いが、仕事と子育てが両立しやすい環境があれば、男女ともに『継続型』を選択する割合が最も高くなり、女性従業員では約6割となる。



- ① 家事や育児などがあるので、働かない方がよい
- ② 結婚するまでは働く方がよい
- ③ 子どもができるまでは働く方がよい
- ④ 子どもができて、ずっと働き続ける方がよい（『継続型』）
- ▨ ⑤ 子どもができたら仕事をやめ、大きくなったら再び働く方がよい（『中断型』）
- ⑥ その他
- ▨ ⑦ わからない
- ⑧ 不明