

長時間労働の抑制

年次有給休暇の取得率向上

生産性を高める業務体制・仕事の進め方

勤務場所の柔軟化

株式会社イシマル

所在地 長崎県

社員数 100～299人 (時点：2022年7月31日)

業種 卸売業、小売業

事業内容 事務用品・OA 機器・オフィス家具等の販売



働き方
研究所。
byイシマル

- 本業でもあるオフィスデザインの全面リニューアルにより働きやすさを大幅に向上
- RPAの積極的な導入により各部門でのDXを図り、「人間にしかできない仕事」や「考える時間」に十分な時間を割けるようにすることで、業務の高度化を推進
- 残業時間の削減や年間所定休日の増加、年次有給休暇の取得率向上を実現し、「残業しないことが当たり前」と考える社内の風土醸成にも寄与

● 働き方・休み方改革に取り組んだ背景と狙い

オフィスの総合商社として、法人向けのオフィス用品（オフィスサプライ、オフィス家具及び施工管理、事務機器、ICT、システム開発）を扱っており、オフィスレイアウトの提案等を通じて、世の中に新しい働き方を提供している。あらゆる業界で働き方改革が進む中、顧客の生産性向上を支援する立場として、自社が働き方改革に取り組み、その結果を発信したいという思いで働き方の見直しを進めてきた。

取組開始前は、主にシステム開発部門や現場を持つ部門（オフィスの工事や施工管理などを担うSC〔スペースクリエイティブ〕事業部）などで、残業が多い、年次有給休暇を取得しにくいなどの課題があった。また、全社的には休暇を取得しやすい雰囲気があったものの、部門によってはそうした雰囲気が醸成されておらず、休暇取得が進まないこともあった。

約10年前に働き方改革の取組を始めてからは、労使双方が参画する衛生委員会で、そのような状況の解消を図ってきた。また、新型コロナウイルス感染拡大以降は、テレワークをはじめ働き方の多様化が進んだことを受け、取組をさらに拡大させた。2021年には、長崎県の「働き方改革実践モデル企業」に応募し、専門家による支援を受けながら、約半年にわたってモデル企業として取組を行った。残業削減が主なテーマではあったが、オフィスデザインや工事を行うSC事業部をモデル部署として位置付け、より事業内容に関連付けた取組を進めてきた。「西日本でオフィスづくりと言えば株式会社イシマル」をスローガンに掲げ、外部からもそう思ってもらえるよう、現在も取組を続けている。

● 主な取組内容

働きやすさを追求したオフィスの全面リニューアル

働き方を変えていこうという方針の下、年数を経たオフィスから順に全面リニューアルを進めている。2021年7月には長崎本社を全面リニューアルし、「働き方研究所」と命名した。

リニューアル後のオフィスでは、ABW (Activity Based Working) という考えの下、フリーアドレスを導入している。効率よく仕事をする環境づくりとして、集中ブースも設けており、オンライン面接など様々な目的で活用されている。一方、フリーアドレス化により、「誰がどこに座っているのかわからない」という状況も発生したため、特定の曜日に同部署の社員が近くの席に集まって座る、各座席のQRコードを読み取ることでWeb上のレイアウトマップに自

身の居場所を表示できるようにするなどの工夫も行っている。

また、座りっぱなしで仕事をしていると健康に悪いとされているため、立って仕事をするとという観点を盛り込み、電動昇降デスクを導入するなど、健康づくりの面にも配慮しオフィスデザインの見直しを行った。



オフィスの様子【左】リニューアル前【右】リニューアル後（同社提供資料より）

本社リニューアルにあたっては、2019年に、若手社員を中心としてオフィスデザインについ

でのアイデアを出し合う「はたけんプロジェクト」を発足した。この中では、オフィスデザインにとどまらず、働き方改革全般に係る意見交換も行われた。また、現在もオフィスの各所にQRコードによる「ご意見箱」を設置し、気軽にアイデアを投稿できるようにしている。

テレワークの推進・グループウェアの活用

テレワークができる環境は以前から構築していたが、新型コロナウイルス感染拡大以降、特に営業部門で顧客訪問ができなくなり、電話やメール、オンライン会議を活用することが増えた。そのため、それまで使用していたタブレットに代えて、原則として全社員にノートPCを支給することにし、従前から支給していた業務用スマホも含めて、テレワーク環境が拡充された。フリーアドレスを導入したオフィスでは、各座席にディスプレイを設置し、ノートPCでも仕事がしやすいようにしている。

オンラインでのコミュニケーションや情報共有には、グループウェアを活用している。グループウェアそのものは、約20年前から使用しているが、オフィスや働き方のあり方の変化に伴い、より積極的に活用されるようになった。また、グループウェアの活用により、会議の回数や時間が大幅に削減された。

RPAの導入・積極的な活用による業務効率化や、衛生委員会を中心とした休暇取得促進

システム上で定型作業を自動化するRPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）を販売しているため、自社でも導入のうえ自ら積極的に活用することで、有用性を顧客に提案できるようにしている。社内で20以上のRPAが稼働しており、それを人間の労働時間に換算すると、年間で1,500時間程度の削減になっている。

社内の様々な部分でDX（デジタル・トランスフォーメーション：デジタル技術の活用によるビジネスの変革）を進めている段階にあるが、RPAの活用によって削減できた時間は、「人間にしかできない仕事」や「考える時間」に充てるという考え方で、コミュニケーションはもちろんのこと、仕事の内容をより高度なものにすることを目指している。

また、衛生委員会で個人の残業時間と年次有給休暇の取得率を共有し、特定の社員に負荷が偏っていないかを確認している。休暇取得が進まない社員に対しては、上司を通じて計画的な取得を促す場合もある。

●取組の成果・展望

業務効率化や休暇取得促進の取組を行いつつ、生産性を維持することができたため、2020年度には年間所定休日を110日から120日に増やすことができた。また、2021年度の残業時間は月平均で約10時間、年次有給休暇の取得率は目標の50%を上回り、67%に達している。

現在、毎週水曜日をノー残業デーにしているが、当日だけではなく、全般的に残業時間が減少している。「残業しないことが当たり前」という考え方が浸透し、その時間を資格取得に向けた勉強やクラブ活動などに活用するケースも増えている。働きやすい環境を整備することで、社員の定着率も高くなっている。

リニューアル後のオフィスである「働き方研究所」では、オフィスのデザインや使い勝手が大幅に向上するとともに、社員が楽しく働ける雰囲気や醸成され、業務効率化や社員の満足度向上に寄与している。また、ショールームを兼ねており、100社以上が視察に訪れている。採用活動の面でも、学生から「こんなきれいなオフィスで仕事をしたい」という反応もあり、会社のイメージアップにつながっている。

これまで様々な働き方改革を実践しながら、社長が社員に向けてメッセージを発信してきたことが、働き方改革を進めるうえで大きなポイントとなった。今後は、「社員に喜ばれ、社員が誇りとし、社員が家族に感謝される会社を目指す」という社長の方針の下、DXを進めながら多様な働き方ができる環境を整えていく。また、取得率100%を達成している男性の育児休業を、より長期間取得できるように取り組むなど、現状をさらに良くするための取組も継続していく。



働き方・休み方改革 取組事例集

2023年3月発行

remote
work



Hello!!

