



令和6年度 愛媛県 働き方改革推進リーダー養成事業 事例集

令和7年3月発行

発行・制作 愛媛県 少子化対策・男女参画室

愛媛県松山市一番町四丁目4番地2

TEL (089) 912-2332 E-mail shoushikadanjo@pref.ehime.lg.jp

株式会社ワーク・ライフバランス

愛媛県



はじめに

県内企業の皆様には、日頃より働き方改革の推進にご協力いただき、心から感謝申し上げます。

全国的に少子高齢化が進む中、愛媛県でも少子化の進行や若年層の県外転出超過等により人口減少が急速に進んでおり、県独自の推計では、2020年に約133万人であった本県の人口は、このまま何も対策を講じなければ2060年には4割減の約78万人まで減少し、生産年齢人口（15～64歳）については約74万人から約37万人まで半減すると見込まれています。人手不足が深刻化する中、人材の確保や労働生産性の向上を図る観点から、「働き方改革」の重要性がますます高まっています。

県では、各企業において働き方改革の取組みを牽引する社内人材を養成するため、令和6年度より「働き方改革推進リーダー養成事業」を開始し、働き方改革の実践手法や他社事例を学ぶ養成講座を開催するとともに、コンサルタントによる働き方改革の個別フォローを行ってまいりました。本事例集では、モデル企業8社の取組みを掲載しており、それぞれの実情に応じて業務の効率化や属人化の解消などに取り組んでいます。

働き方改革を推進し、誰もが働きやすく、いきいきと働ける職場環境を整えることは、従業員のエンゲージメント向上に寄与し、ひいては県が推進する「ひめボス宣言事業所認証制度」が目指す、県内企業が性別を問わず「選ばれる企業」として魅力的な職場へ変革・成長することにもつながると考えています。

県内企業の皆様には、是非、働き方改革に取り組んでいただき、それぞれの課題の解決と、企業としての成長につなげていただきたいと思います。

モデル企業の取組みの過程や成果等を収めた本事例集が、同じ悩みを抱える企業の経営者や人事・労務担当者をはじめ、愛媛で働く方々の働き方改革の参考となることを願っています。

令和7年3月 愛媛県 少子化対策・男女参画室

目次

なぜ働き方改革が必要？①	1
なぜ働き方改革が必要？②	3
働き方改革ってどうやるの？	5
実際に取り組んだ企業では？	8
● 株式会社ANAエアサービス松山	9
● 株式会社エイジングウェル	11
● 株式会社風土	13
● 第一生命保険株式会社	15
● パーソルコミュニケーションサービス株式会社	17
● パナソニックホームズ株式会社	19
● 株式会社かどや	21
● 学校法人松山東雲学園	23
働き方改革チャレンジリスト	25
ひめボス宣言事業所認証制度について	26

〔働き方改革とは〕

働く方々が個々の事情に応じた

多様で柔軟な働き方を自分で「選択」

できるようにするための改革

（出典：厚生労働省 働き方改革特設サイト（<https://hatarakikatatakaikaku.mhlw.go.jp/>））

「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、
「育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化」
といった課題に直面する中、
「生産性の向上」「人手不足の解消」などを実現するためには、
組織や職場のありたい姿（理想の姿）に向かって
働き方を継続的に進化し続ける取組みが求められます。

なぜ働き方改革が必要？①

～社会全体の人口構造の変化から考えてみよう～

働く人が減り、支えるべき人が増えた

日本全体で労働の中核的な担い手である生産年齢人口（15～64歳の人口）が減少しています。大手シンクタンクの調査によると2024年には「人手不足倒産」が過去最多になるなど、人手不足の状況はますます深刻になりつつあります。このような人口構造の変化に伴い、経済発展のポイントも変容しています。1998年にハーバード大学の人口学者、デービッド・ブルーム教授が既に提唱していた、「生産年齢人口が多い／少ない時代に合わせた経済発展のルール」について⁽¹⁾、愛媛県の人口の変化と照らし合わせて考えてみましょう。

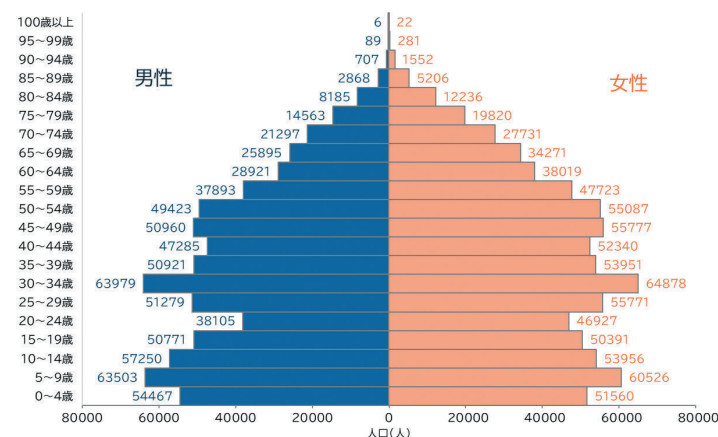
(1) 出典：Bloom, David E. and Williamson, J. G. (1998). “Demographic transitions and economic miracles in emerging Asia”. The World Bank Economic Review.

「生産年齢人口が“多い”時代に合わせた経済発展のルール」

(David E. Bloom(1955-)による考え方)

1980年

1980年 愛媛県人口ピラミッド



(出典：「国勢調査」(総務省統計局)、「日本の将来推計人口」(国立社会保障・人口問題研究所))

働く世代が多い人口ボーナス期

- ・生産年齢人口の比率が高く、労働力が豊富
- ・労働力が安価
- ・高齢者比率が低く、社会保障費がかさまない
- ・インフラ投資が可能

爆発的な経済発展が可能

「人口ボーナス期」とは、総人口に占める生産年齢人口の割合が上昇し、労働力増加率が人口増加率よりも高くなり、人口に対する労働力が豊富な状態となることで経済成長が促進される時期を指します。日本はかつて「人口ボーナス期」を迎え、労働力が豊富で、社会保障費がかさまず、インフラ投資が進むような状況が続きました。「人口ボーナス期」の国は経済発展するための条件が整っているとも言えます。

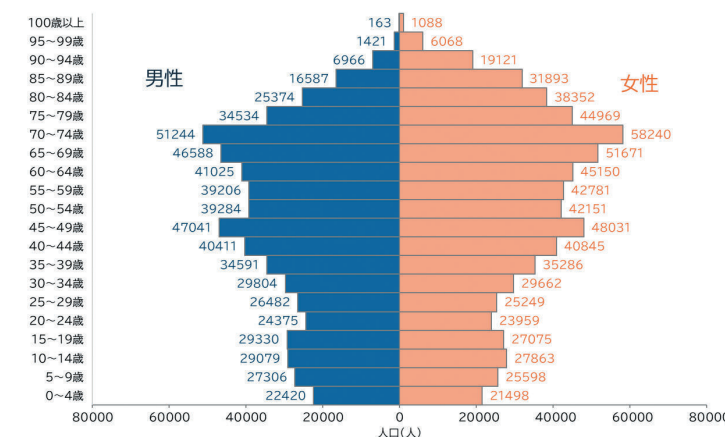
日本に高度経済成長期が訪れると、所得水準の向上、社会保障の充実、医療技術の向上等といった豊かな生活環境が整備されることで、経済発展と共に平均寿命が延伸していきました。一方で、価値観の多様化や単身生活の利便性の向上、仕事と子育てを両立できる法制度や職場環境の整備の遅れなども影響し、未婚化・晩婚化が進んだことで、少子高齢化社会が訪れ、「人口ボーナス期」は終わりを迎えました。「人口ボーナス期」は、主に人口構造に起因していることから、一度終わりを迎えるとその国には再度訪れることは極めて難しく、同じ手法での経済発展は困難となります。

「生産年齢人口が“少ない”時代に合わせた経済発展のルール」

(David E. Bloom(1955-)による考え方)

2020年

2020年 愛媛県人口ピラミッド



(出典：「国勢調査」(総務省統計局)、「日本の将来推計人口」(国立社会保障・人口問題研究所))

働く世代が少ない人口オナーズ期

- ・高齢化が進み、労働力が減少
- ・生産年齢人口の比率が少なく、高齢者等支えられる人が増える
- ・社会全体の扶養負担が大きくなる
- ・社会保障制度の維持が困難になる

短期・長期両方の労働力の確保が必須

人口ボーナス期の経済発展のポイント⁽²⁾

なるべく**男性**が働く

重工業の比率が高く、筋肉の多い方が適している業務が多い。

なるべく**長時間**働く

市場に物が少なく、早く・安く・大量に作って競争に勝つため、長く働き、長く工場を稼働させ、長くお店を開け、儲けることが理想。時間と成果が比例する状態。

なるべく**同じ条件の人**を揃える

均一な商品・サービスをたくさん提供することで市場ニーズを満たせる。労働者は余っているため、出張・転勤・残業でふるいにかけ、忠誠心を高める手法が有効に機能する。

人口オナーズ期の経済発展のポイント⁽²⁾

なるべく**男女**ともに働く

知的労働の比率が高く、労働力は不足。労働力はフルに活用する。

なるべく**短時間**で働く

時間当たりの費用が高騰。短時間で成果を出せるようトレーニングしないと利益が出ない。

なるべく**違う条件の人**を揃える

市場は均一な商品やサービスに飽きており、常に違う価値を短いサイクルで提供する必要がある。労働力は不足し、出張・転勤・残業でふるいにかけると皆がふるい落とされる。「育児・介護・難病・障がい等は障壁ではない」とする労働環境の整備が重要。

(2) 参考文献：小室淑恵「働き方改革 生産性とモチベーションが上がる事例 20社」毎日新聞出版、2018。

「人口ボーナス期」が終わると、「人口オーナス期」がやってきます。「人口オーナス期」とは、「人口ボーナス期」とは逆に、総人口に占める生産年齢人口の割合が低下し、人口に対する労働力が不足して経済成長が妨げられる時期を指します。すなわち、人口が経済にボーナス（恩恵）を与える時期から、オーナス（重荷・負担）を課する時期に変わることを意味します。

「人口オーナス期」の社会は高齢者が多数を占め、若者の割合が低い人口構造の状態にあることから、経済発展に向けた手法を転換する必要があります。

日本ではこの40年の間に人口構造が大きく変わり、経済発展のポイントも変容しています。「人口ボーナス期」の終わりがその国の経済発展の終焉を意味するわけではなく、揺れ動く社会情勢や多様な価値観に順応し、社会全体で今の時代に適合した取組みを進めることが経済発展のポイントであり、その大きなカギを握っているのが「働き方改革」なのです。

なぜ働き方改革が必要？②

～短い時間で成果を出し、選ばれる企業になるために～

働き方改革は経営戦略

超過勤務やコミュニケーション不足が慢性化しているような組織では、長時間労働や人間関係に対する疲弊のため職場全体に余裕がなく、新たなアイデアが湧かず、連携不足によるミスが生まれ、せっかく育てた人材は管理職になることを望まない、というバッドサイクルが生じることが少なくありません。成果を出すために仕事に時間を注いでいるはずなのに、むしろ質が落ちてしまう悪循環になるのです。そういった組織では、結果的に離職率が高まり、採用にも苦戦し、優秀な人材も集まらないため、ますます苦し

い状況に陥ってしまいます。

そのような悪循環を解消するために、働き方改革に取り組むことが求められます。

例えば、働き方改革を推進することで無駄な時間を削減することができれば、時間的余裕が生まれ、一人ひとりが社外で過ごす時間を増やしたり、スキルアップにチャレンジしたり、さまざまな情報をインプットしたりすることで仕事のアイデアや人脈が蓄積されていくことが期待できます。こういった組織では、全員の「ライフ」の引き出しを持ち寄ることによって組織内に多様性が生まれ、多角的な視点で物事を捉えられるようになります。

あるいは、働き方改革の取組みを通じて職場で活発にコミュニケーションを取る習慣をつけることができれば、チームワークが向上し、社内の連携が円滑化されることで、様々な問題をスピーディーに対処できるような体制が構築されることにつながります。

「ありがたい姿」に向けて働き方改革を進めることは、結果的に生産性の向上やイノベーションにも連綿と続いており、労働時間を短縮しても売上や利益が上昇する状態になれば、優秀な人材の確保・定着にもつながっていきます。働き方改革は、組織と個人両方にとっての好循環を生むための経営戦略として必要不可欠なのです。

● 成功するチームの共通の要素とは

働き方改革の本質とはいったい何でしょうか。それは「話し合うこと」です。1人の力だけで仕事のやり方を変えようとしても限界があります。多様なメンバーと様々なアイデアを持ち寄って、建設的に話し合っていかなければ組織の働き方を大きく変えることはできません。

そのような「話し合い」に欠かせないのが「**心理的安全性**」です。「心理的安全性」とは、ハーバード大学のエイミー・エドモンドソン教授が提唱した概念で、「組織やチームの中で、自分の意見や考えを安心して発言できる状態」を指します。

Google が2012年に実施した研究（プロジェクト・アリストテレス）では、「成功するチームの最も重要な要素は心理的安全性である」と結論付けられるなど、「心理的安全性」は仕事を成功させるうえでも非常に重要な概念です。

あなたの組織では、「心理的安全性」が高い状態で働けているでしょうか？

以下のチェックリストで現状を確認してみてください。

- ☐ 1：ミスをしても非難されない
- ☐ 2：課題や難しい問題をお互いに指摘し合える
- ☐ 3：先例のないことにも前向きに挑戦することができる
- ☐ 4：自分と異なるということを理由に他者を拒絶する／されることはない
- ☐ 5：いつでも他者・他部署に助けを求めることができる
- ☐ 6：社内の誰も、自分を意図的に貶めるような行動をしない
- ☐ 7：自分のスキルと才能が尊重され、活かされていると感じる



働き方改革ってどうやるの？

～令和6年度「愛媛県働き方改革推進リーダー養成事業」における働き方改革の実践手法～

ステップ0 ありたい姿を決める

メンバー全員の合意を取りながら、チームの働き方の目標である「ありたい姿」を作成します。

ステップ1 現在の働き方を確認する

始業時(朝)に1日に予定している仕事を整理し、終業時(夕方)に、朝の段階で予定していた仕事と実際にはどのくらい進められたのか、進められなかった理由は何か、日々の予定と実績を比較し振り返ります。

ステップ2 業務の課題を抽出する

予定どおりに進められない原因となっているものは何か、外的要因だけではなく内的要因にも目を向けつつ、「ありたい姿」と照らし合わせて時間の使い方や業務上の課題を洗い出します。

ステップ3 「カエル会議®」で働き方の見直しを行う

会議を開催し、個人レベルの工夫を共有し合います。また、個人だけでは解決できないチームとしての改善項目についても話し合います。実施中の施策の進捗についても確認しましょう。

ステップ4 解決策を実行する

「カエル会議®」で決定した解決策を個人・チームで実行します。実行後はステップ1に戻り、PDCAサイクルを回していきます。

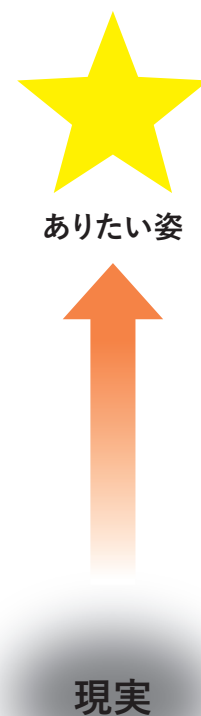
職場の目標「ありたい姿」を決めましょう

ステップ0:ありたい姿を決める

まず大切なのが、私たちはどうありたいのか？という「ありたい姿」を決めること。誰かが決めた、誰かに押し付けられた働き方改革ではうまくいきません。これに取り組んで正しいのか？という迷いも出てきてしまいます。まずは自分たちがどうありたいのかを考えることが大切です。取組みを進めるメンバー全員で話し合いながら作成した「ありたい姿」は、北極星のように働き方改革の働き方改革の取組みを導いてくれる存在になります。

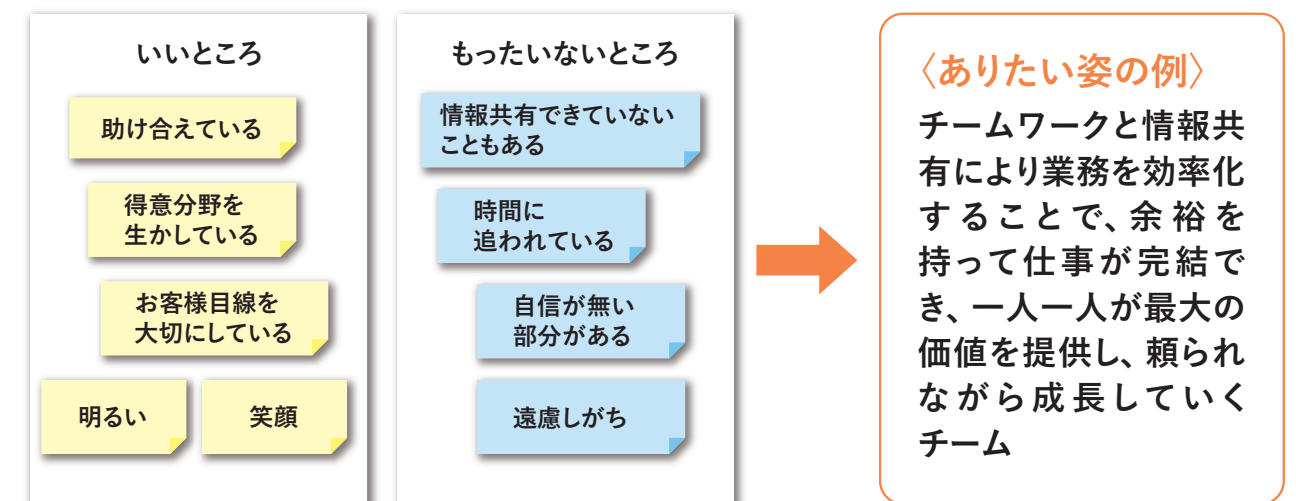
「ありたい姿」に対して、「現実」の私たちには乖離があります。その乖離を埋めるための具体的な行動をしていくのが、働き方改革です。働き方改革において大切なのは、チームの中の多様性をフル活用すること。全員の意見に耳を傾けることが、取組みの成功率を上げる鍵です。

課題解決に取り組もうとした時に、自分たちだけでできることと、自分たちだけではできないことがあると思われます。取組みの順序としては、まずは自分たちだけでできる「効果が高く」、「難易度が低い」内容に取り組むことがお



ススめです。小さな成功体験を積み重ねていく中で、取組みを進めるチームの結束が強化され、取組みの成果が現れてくることで、次第に「難易度が高く」、「他者や他の組織を巻き込む取組み」にもチャレンジしやすくなっていきます。

「ありたい姿」を決める時に大切なのが、今の自分たちの「いいところ」と「もったいないところ」の両方を確認すること。「いいところ」はさらに良くしていくことが、「もったいないところ」は逆の状態になることが「ありたい姿」となります。取組みを進めるメンバー全員の意見を反映しながら、「ありたい姿」を具体的な一つの文章にまとめましょう。付箋等でメンバーの意見を書き出しながら進めるとより効果的です。

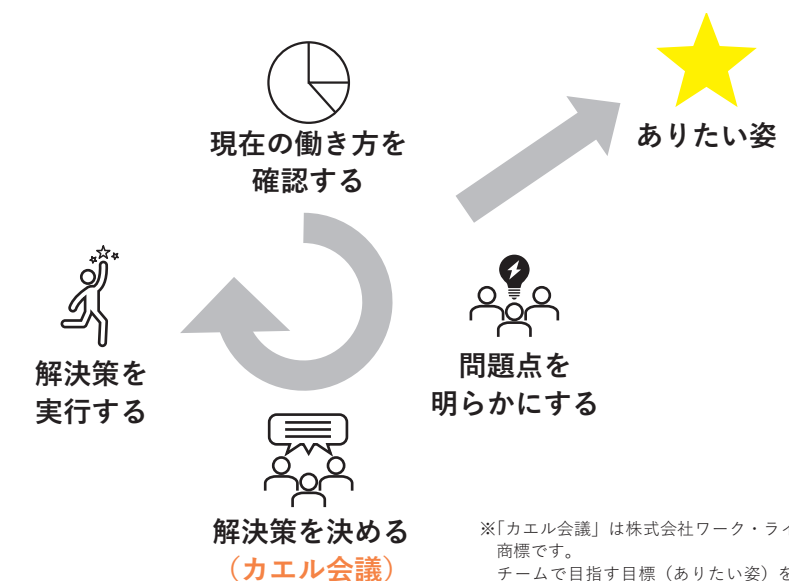


ステップ1:現在の働き方を確認する

ステップ2:業務の課題を抽出する

ステップ3:「カエル会議®」で働き方の見直しを行う

ステップ4:解決策を実行する



※「カエル会議」は株式会社ワーク・ライフバランスの登録商標です。
チームで目指す目標（ありたい姿）を設定し、その目標達成にむけた課題を抽出して、改善案を考える会議です。

「ありがたい姿」を決めた後は、まずは現在の働き方を確認し（ステップ1）、時間の使い方や業務上の「課題」をみんなで出し合い（ステップ2）、それに対する「解決策」を共に考え（ステップ3）、実行していきます（ステップ4）。

「課題」を出し合い、「解決策」を考えていくための話し合いの場が、ステップ3の「カエル会議[®]」です。ここでいう「会議」とは、上長や役職者が部下に指示を出す場ではなく、誰もが答えを持っていない状態で、皆で知恵を出し合う打ち合わせ・アイデア出しの場のことを言います。ステップ4で「解決策」を実行した後は、またステップ1に戻って現状がどう変わったかを確認し、PDCA サイクルを繰り返し回していきます。

「カエル会議」という言葉には、「働き方を変え、早く帰る。それによって人生を変え、未来を変える。」そんな意味が込められています。ぜひ、この実践手法や県内企業の取り組み事例（P8～24）、働き方改革チャレンジリスト（P25）などを参考に、事業所内での働き方改革を実践し、現状を「カエル」ための取り組みを進めていただければと思います。

●働き方改革が成功するチームの特徴

働き方改革の取り組みを組織全体に広げていくためには、まずは小規模なチーム単位で取り組みを実践し、その成果を全社に広げていくという手順が有効です。働き方改革が成功するチームには3つの共通点があります。

- ①心理的安全性が高い：建設的な意見やアイデアが出やすく、ミスをしていても非難されない
- ②前向きである：働き方改革の必要性を理解しており、「ありがたい姿」に共感している
- ③「カエル会議[®]」が定期的にある：働き方を改善する機会を定期的に設け、継続できる

これらの要素がそろっているチームは、働き方改革に取り組むことで成果も出しやすくなります。チーム単位での取組成果を全社に広げていくことができれば、一律な働き方の改善につながり、働き方改革へのモチベーションも高まるので、組織全体に働き方改革を広げやすくなります。働き方改革の実践にあたっては、ぜひ上記の3要素を意識してみてください。



実際に取り組んだ企業では？

ありがたい姿もチームによってさまざま。業界・業種・規模という観点だけでなく、「解決したい課題が共通している」という点でも参考にしてみてください。

株式会社ANAエアサービス松山	サービス業	207名	9ページ～
ありがたい姿	良いコミュニケーション環境を維持しながら段取りや計画性を持ったスケジュールで要領よく業務を遂行する。忙しさの中でも自分の時間（ライフ）とのメリハリを大切にし充実した毎日を送っていると感じられる職場。		
株式会社エイジングウェル	医療・福祉業	292名	11ページ～
ありがたい姿	気がねなく休みが取れ、長期休暇やバースデイ休暇などの制度が整い自分と仲間のプライベートが充実する。効率よく業務が行えるように環境を整備し人材確保と人材育成をする。		
株式会社風土	建設業	20名	13ページ～
ありがたい姿	現在の良好な会社の雰囲気維持しつつ更にチーム力を強化し、会社と個人双方の目標を明確化するとともに進捗管理をし会社を大きく&継続させていきたい。		
第一生命保険株式会社 松山支社	保険サービス業	463名	15ページ～
ありがたい姿	ワーク・ライフ・マネジメント向上！仕事と生活のバランスをとりながら両方の質を高めよう！今より1時間早く帰宅したい！		
パーソルコミュニケーションサービス株式会社 松山サポートセンター	サービス業	370名	17ページ～
ありがたい姿	人と人がお互いを尊重し合いながら、AI・DXを活用して新しい未来を築く。仕事に誇りを持ち、自分の存在意義を実感し、プライベートと仕事のバランスをうまくとり、遊びも楽しむ充実した生活をみんなで実現しよう		
パナソニックホームズ株式会社 愛媛支店	建築請負、不動産事業、住宅システム部材販売	25名	19ページ～
ありがたい姿	業務をスリムにして、時間を有効活用する。残業時間の短縮をし、ライフに時間を有効につかう！		
株式会社かどや	飲食業	403名	21ページ～
学校法人 松山東雲学園	学校教育	151名	23ページ～

株式会社 ANA エアサービス松山



創立：2006年6月14日
業種：サービス業
事業内容：松山空港での旅客ハンドリング業務、運航支援業務、グランドハンドリング業務など
従業員数：207名（2024年4月1日現在）
所在地：〒791-8042 愛媛県松山市南吉田町2731番地
企業HP：<https://www.asmyj.ana-g.com/>



主体的な取組みがメンバーの成長に繋がる

株式会社 ANA エアサービス松山では、業務に計画性を持たせメリハリのある毎日を過ごすことを目的に、働き方改革を進めてきました。4か月の取組みの中でカエル会議を11回実施する中で、当初は受け身だったメンバーも、カエル会議の中で役割を担っていく中で、主体性が発揮されていき、具体的な業務改善の取組み以外にもメンバーの成長という効果を実感しました。



推進担当者：金崎

ありたい姿	達成度	
良いコミュニケーション環境を維持しながら段取りや計画性を持ったスケジュールで要領よく業務を遂行する。 忙しさの中でも自分の時間（ライフ）とのメリハリを大切に充実した毎日を送っていると感じられる職場。	スタート時	現在
	50%	60%

【課題】

1. 繁忙期を含め、総務課の業務負担が大きく、他部署と比較して残業が多い状況が続いていた。
2. 仕事の進め方において計画性を持つことが難しく、業務が属人的になりやすい。
3. 業務の効率化を目指す中で、個人の負担感やツールの活用について議論が続き、行き詰まりを感じるがあった。

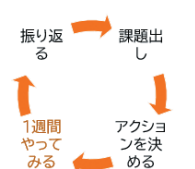
【取組み内容】

1. カエル会議の実施

- 週2回30分で実施していたが、議論が途中で終わることが多く、1時間に変更し、頻度を2週間に1回に変更。
- 進行役をローテーションで担当し、メンバーの主体性を高める。

■これまでに実施したカエル会議 11回

短時間で集中的に取り組む、参加率を上げるために
1回の会議を30分で設定



2. メール業務の効率化

- 単語登録機能を活用し、定型文を簡単に入力できるようにした。
- メールの件名ルールを統一し、内容が一目で分かるように改善。
- フォルダ分けを工夫し、メール処理の時間を短縮。

＜活用事例＞

①単語登録

い：いつもお世話になっております。
か：株式会社ANAエアサービス松山
あり：ありがとうございます。
ご：ご査収ください。
めー：〇〇〇@△△△.〇〇.jp(自分のメールアドレス)
(頭文字)：(よく使う氏名)
じゅ：住所
けい：計上伝票

②タイトルのルール

例【依頼】9/30まで：総務課 △△資料の提出について

③テンプレート活用

各自が自身のよく送るメールをテンプレートで作成

④メールのフォルダわけ

例 00_要返信 01_要読み返し 02_様子見 11_〇〇案件

宛先
周知文書
各位
お疲れさまです。
(受領元社名)より以下の内容にて周知がございました。
題名：(件名コピー)
詳細は業務連絡をご参照ください。
よろしくお願いたします。

3. スケジュール管理の改善

- これまで各人でバラバラだったカレンダーへの予定入力ルールを統一し、誰が見ても分かるように情報共有を円滑化。
- 資料作りの途中などで声をかけられ効率が落ちてしまったなどのケースが多くあったため、「集中タイム」を設定し、業務の効率を向上させる取組みを実施。

取組み成果

1. これまで「これが当たり前」と思っていたものに関し、「見直すことが出来る」という気づきから、仕事の取組み方に関する意識改革が進んだ。
2. カエル会議を通じて他の人が困っていることが分かり、情報共有の意識が高まったことで、業務の属人化解消が進んだ。
3. 業務の計画性が向上し、個々の業務への意識が高まった。
4. 取組みを通じて「自分たちで業務改善できる」という意識が醸成され、主体的に動く社員が増えた。

【今後の展望】

1. ありたい姿に近づいているかを都度振り返り、どこにギャップが残るかをもっと深掘りする。
2. 繁忙期にも対応できる持続可能な働き方を確立するために、朝メールを活用し、業務に追われることになる要因を突き止めながら、それらに対する対策を考えてみる。
3. 社内での働き方改革のモデルチームになっていくことを目指す。

株式会社エイジングウェル



創立：1999 年 1 月
業種：医療・福祉業
事業内容：保育事業・障がい通所事業・障がい者総合支援事業・介護保険事業・家庭支援事業
従業員数：292 名
所在地：〒790-0961 愛媛県松山市日の出町 10 番 80 号
企業 HP：<https://ayurastation-matsuyama.jp/>



「カエル会議で意識改革！」— チームで創る新しい働き方

株式会社エイジングウェルは、業務の属人化解消と働き方改革を推進。朝メールドットコムを活用し、業務の可視化と分担を進め、カエル会議を通じて職員の意識改革を促しました。倉庫の整理やデジタル活用にも取り組み、業務効率を向上。特定の職員に偏っていた負担を軽減し、チーム全体の協力体制を強化しました。今後は、タブレットの追加導入や休暇取得の促進を進め、より柔軟で働きやすい環境の実現を目指します。



推進担当者：吉富

ありたい姿	達成度	
気がねなく休みが取れ、長期休暇やバースデイ休暇などの制度が整い自分と仲間のプライベートが充実する。 効率よく業務が行えるように環境を整備し人材確保と人材育成をする。	スタート時	現在
	0%	60%

【課題】

1. 業務の属人化

- 特定の職員に業務が偏り、一部のスタッフの負担が大きかった。
- 役割分担が不明確で、効率的な業務運営が難しい状況だった。

2. 職員の主体性と意識改革の必要性

- 「やらされ感」が強く、働き方改革を自分ごととして捉える意識が低かった。
- 会議での意見発信が少なく、改革の方向性がまとまりにくかった。

3. 長時間労働の課題

- 業務が終わらず、時間外勤務が発生しやすい状況だった。
- 限られた人員で効率よく業務を進める方法が確立されていなかった。

【取り組み内容】

1. 会議の改善と意識改革の促進

- 「カエル会議」を導入し、定期的に業務の進め方や働き方について話し合う場を設置。
- 回を重ねるごとにメンバーが積極的に発言し、自ら考えて行動する意識が高まった。

- 役割分担を明確にし、全員が意識的に参加できる環境を整備。

2. 作業環境の改善（倉庫の整理・業務フローの見直し）

- 「必要なもの」と「不要なもの」を選別し、整理整頓を徹底。
- 利用者が物を選びやすい環境を整え、スタッフの負担軽減にもつなげた。

3. デジタル活用と業務の効率化

- タブレットの活用を推進し、支援記録のデジタル化を進めた。
- 現在 2 台しかないタブレットを増やし、入力待ち時間を削減する計画を立案。

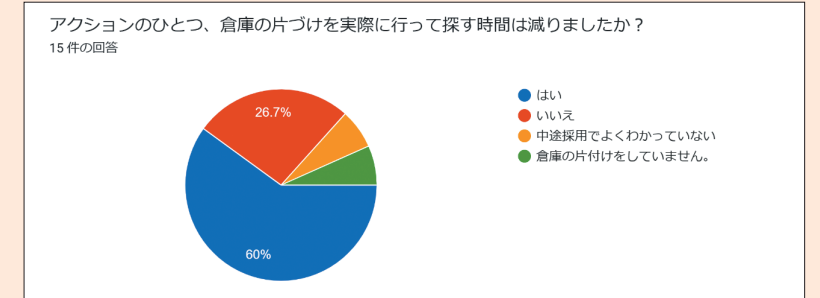
取り組み成果

1. 職員の意識変化と主体性の向上

- 「カエル会議」を通じて、職員が働き方を自分ごととして捉えるようになった。
- 以前は消極的だったメンバーも、意見を発信し、業務改善に積極的に関わるようになった。
- チーム全体の協力体制が強化され、働きやすい職場づくりが進行中。

2. 業務の効率化と整理整頓の効果

- 倉庫の整理により、作業時間が短縮され、利用者へのサービス提供がスムーズになった。
- 必要な物品がすぐに見つかる環境が整い、スタッフの負担軽減につながった。



【今後の展望】

1. カエル会議の継続と組織全体への展開

- 他の部署にもカエル会議の手法を展開し、組織全体の働き方改革を推進。
- 「テーマを決めて議論する」スタイルを定着させ、改善策を継続的に実施。

2. デジタル化の推進とタブレットの追加導入

- タブレットの追加を進め、記録業務の負担をさらに軽減。
- デジタル活用を強化し、業務の標準化と効率化を図る。

3. 休暇の取得促進とワークライフバランスの向上

- 「必要最低限の休み」ではなく、「プライベートの充実のための休暇」を意識的に取得できる環境を整備。
- 休暇を取得しやすい文化を醸成し、社員の働きやすさを向上。

株式会社風土



創立：2011年12月9日
業種：建設業
事業内容：建設業全般
建築系：商業施設（店舗・ホテル）、物流施設、介護施設、事務所棟の企画・設計・施工
住宅系：戸建住宅、賃貸住宅（アパート・マンション）等の企画・設計・施工
リフォーム系：住宅、マンション、事務所等のリフォーム
従業員数：20名
所在地：〒791-1102 愛媛県松山市来住町1344番地1
企業HP：<https://fudo-c.jp/>



風土改革で未来を創る

株式会社風土では、若手社員の定着と成長を目的に、働き方改革を進めてきました。今回カエル会議での社員の声より若手社員の現場巡回やランチミーティングを導入し、社員同士が交流しやすい環境になってきてます。また、カエル会議を継続開催することにより、若手が主体的に考え行動することが徐々に増えてきてます。今後も継続的な改革を進め、社員みんなが成長できる企業を目指していきたいと思っています。



推進担当者：水沼

ありたい姿	達成度	
	スタート時	現在
現在の良好な会社の雰囲気を持しつつ更にチーム力を強化し、会社と個人双方の目標を明確化するとともに進捗管理をし会社を大きく＆継続させていきたい。	50%	80%

【課題】

1. 社員間のコミュニケーション不足

- 新入社員とベテラン社員間で、気軽に相談できる環境が整っていなかった。

2. 目標設定と教育の仕組みの不足

- 昇級やスキルアップの基準が不明確で、成長イメージを持ちにくかった。

3. 若手社員の主体性の欠如

- 自ら考え行動する文化が十分に根付いておらず、若手社員が受け身になりがちだった。

【取組み内容】

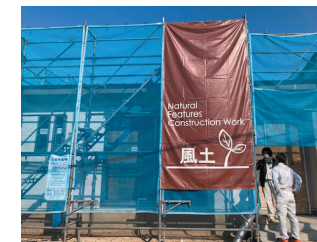
1. 若手社員の成長支援制度の構築

- III～VI等級別到達基準の作成
 - ・昇級基準を明確化し、若手社員がキャリアプランを描きやすくしたことで、資格取得やスキルアップへの意欲が向上した。

2. コミュニケーション強化のための施策

● 現場視察+ランチミーティングの実施

- ・「社内の日頃接点のない社員と交流をしたい」と「現場視察で建築の勉強もしたい」という若手社員の声を反映。
- ・ランチミーティングを通じて、社長や現場監督とも直接対話できる機会を提供。若手社員から「他の先輩社員とも話してみたい」との声が上がり、継続実施を決定。



現場視察の様子



社長・ベテラン社員と若手社員の食事会の様子

3. 主体的な意見交換の場の創出

● カエル会議の実施

- ・若手社員の意見を積極的に吸い上げる仕組みとして、定期的な意見交換会を実施。
- ・役員や他部署のメンバーとも連携し、意見を経営層に届けるルートを確立。

取組み成果

1. 若手社員の定着率向上

- キャリアの見通しが立ちやすくなり、「この会社で長く働きたい」という意識が醸成され、若手から「働くのが楽しい」という発言もでてきた。
- 会社全体で若手社員をバックアップする体制が整い、同期でのコミュニケーションも増え、安心して成長できる環境が生まれた。

2. 社員間のコミュニケーション向上

- 現場視察ランチミーティングを通じて、部署を越えた交流が活発化。
- 若手社員がベテラン社員に話しかけるきっかけが増え、職場の雰囲気が良くなった。また若手が職場のノウハウを学べる機会も増えた。

3. 目標設定と教育の充実

- 等級別の到達基準を明確にしたことで、昇級やスキルアップの仕組みが理解しやすくなった。

4. 主体的な行動の増加

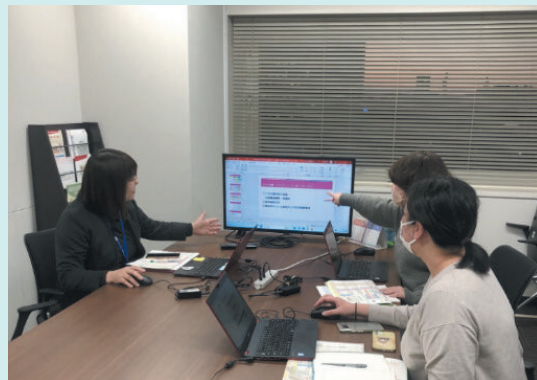
- 若手社員が自主的に現場巡回を行い、現場監督や他部署との交流が増えた。カエル会議を通じて、若手社員が積極的に意見を発信するようになった。

【今後の展望】

1. 若手社員の成長支援の継続強化

- 目標作成とフォローアップの制度化
 - ・個人の目標設定をし、社員の成長を支援する仕組みを確立。
- フォローアップ研修の実施
 - ・若手社員が一定期間ごとに進捗を確認し、課題を整理できる場を提供。

第一生命保険株式会社 松山支社



創立：1902年9月15日
業種：生命保険
事業内容：保険サービス業
従業員数：会社全体 47,159 名
(内勤職員 10,256 名、営業職員 36,903 名)
松山支社 463 名
(内勤職員 47 名、営業職員 416 名)
所在地：日比谷本社 〒100-8411 東京都千代田区有楽町 1-13-1
松山支社 〒790-0002 愛媛県松山市二番町 3-5-5 松山二番町第一生命ビル 6 F
企業 HP：<https://www.dai-ichi-life.co.jp/>



「1時間早く帰れる職場作り」を目指して

第一生命松山支社は、取組メンバー各人が介護や育児などの事情を抱えながら働いており、1時間早く帰れる職場作りを目指し働き方改革を推進、カエル会議を実施し、業務の見直しや働きやすい環境づくりを進めました。他部署からの問い合わせが残業の原因になっていたため、総合掲示板や Teams チャットの活用により、情報共有がスムーズになり、電話照会の削減を実現。さらに、テレワークやフレックス勤務を活用し、ワークライフバランスの向上を図っています。今後も業務改善を進め、柔軟で生産性の高い働き方を定着させていきます。



推進担当者：渡邊

ありたい姿	達成度	
ワーク・ライフ・マネジメント向上！仕事と生活のバランスをとりながら両方の質を高めよう！今より1時間早く帰宅したい！	スタート時	現在
	20%	60%

【課題】

1. 業務の効率化が課題

- 突発業務（特に電話照会の対応）が多く、計画通りに進まないことが多かった。
- 業務の優先順位や所要時間を正確に見積もることが難しく、業務負荷となるケースがあった。

2. 長時間労働の見直しと働き方の柔軟性の向上

- 残業が常態化し、業務時間の平準化が進んでいなかった。
- 働く時間や場所の柔軟性が低く、ワークライフバランスの確保が難しい状況だった。

【取組み内容】

1. 業務の見える化と効率化の推進

- 「朝メール」を導入し、業務の見える化を実施。
- 「今すべき業務なのか、今日する必要があるのか、明日の自分がしたのでもいいのではないか」という意識で仕事にメリハリをもたせる。

2. コミュニケーション強化のための施策



探す時間短縮！
電話で聞く前にまずココ見る！
掲示物の整理ができた！
掲示場所が分からないという
電話照会はゼロに！

- 総合掲示板を活用し、必要な資料や連絡事項を一元管理。
- Teams チャットや Outlook メールを活用し、「まず自分で調べる」習慣を促進。

3. カエル会議（意見交換会）の導入

- 月1回30分のカエル会議を実施し、業務改善や働き方に関する意見を交換。
- 「やめるべき業務」や「見直しが必要な業務」を議論し、業務負担の削減を進めた。

月1回30分カエル会議

- ・実施回数：月1回
- ・時間：30分(集中力周期15分+15分)
- ・内容：全員が発言

話し合う時間を充実させるためテーマは事前にお知らせ
～良くなるように変えていこう！～やってみよう！と、どんどん提案してください！

気づき
気持ちの変化
効果

毎朝MTT時間短縮(15→5分に)
各自が問題意識を持つようになった
課題解決に向けた前向きな話し合いで改善案の提案あり

4. 働き方の柔軟性向上

- 各人が抱えるライフの事情（介護・育児）をチームで共有し、テレワークやフレックス勤務の活用を促進し、柔軟に働ける環境を整備。

取組み成果

1. 予定をチームで見える化し時間当たりの生産性向上

- 「朝メールドットコム」の活用により、業務の所要時間を把握しやすくなった。
- お互いの業務が見える化され、コメント欄の活用でライフの状況も共有でき、補完し合える状態が進んだ。

2. 照会対応が減って業務効率化

- 総合掲示板の導入により、電話照会が減少し、情報共有の効率が向上。
- Teams チャットや Outlook メールの活用により、「まずは自分で調べる」文化が根付いた。

3. 長時間労働の見直しが進み、ワークライフバランスが改善

- 「後ろを決めて仕事をする」意識が定着しはじめ、1時間早く帰宅できるケースが増加。
- 各自の事情を共有することでテレワークやフレックス勤務がしやすくなり、仕事と家庭の両立がしやすい環境が整った。

【今後の展望】

1. さらなる業務の効率化とデジタル活用の推進

- DX を活用した業務効率化をさらに進め、手作業を減らして生産性を向上。
- 新しい業務管理ツールの活用を検討し、さらなる効率化を目指す。

2. カエル会議の拡大と改善

- 会議の回数や議題を柔軟に変更し、より実践的な内容にブラッシュアップ。
- 他部署とも意見を交換し、業務改善のアイデアを広げる。

3. ワークライフシナジーの創出

- 仕事の効率化によって生まれた時間を、資格取得やスキルアップ、家族との時間を増やすことに活用。

パーソルコミュニケーションサービス株式会社 松山サポートセンター



創立：1994年12月
業種：サービス業
事業内容：「コンタクトセンター」および「ITサポート」のアウトソーシングサービス
従業員数：4,400名（2024年3月末現在）※松山：370名（2025年1月）
所在地：〒790-0011 愛媛県松山市千舟町5-6-1
企業HP：<https://www.persol-bd.co.jp/lp/csl/>



意見が言える職場づくりの挑戦

パーソルコミュニケーションサービス株式会社は、窓口管理者・オペレーター間のコミュニケーションを改善するためにカエル会議を導入し、コミュニケーション機会となっている面談の質向上を目指しました。面談シートや手引書を活用し、フィードバックの質を向上。手引書などの設計に際してチームで課題解決を進める文化を醸成し、心理的安全性を高めました。



推進担当者：増本
（左から2人目）

ありたい姿	達成度	
	スタート時	現在
人と人がお互いを尊重し合いながら、AI・DXを活用して新しい未来を築く仕事に誇りを持ち、自分の存在意義を実感し、プライベートと仕事のバランスをうまくとり、遊びも楽しむ充実した生活をみんなで実現しよう	0%	25%

【課題】

- 窓口管理者・オペレーター間の面談の内容・指導方法の質が不十分
 - 面談の準備・進め方にバラつきがあり、オペレーターへのフィードバックの質に差があった。
- コミュニケーション不足
 - 窓口管理者とオペレーターの間で十分なヒアリングと情報共有ができていなかった。
- 働き方改革の意識の定着
 - 他人事ではなく「自分事」として働き方改革を捉える意識改革が必要だった。

【取組み内容】

- 面談シートと手引書の導入
 - 「面談シート」を導入し、面談対象者の課題や成長を可視化。（可視化の例としては、生産性や品質の月次スコアなど）
 - 「面談手引書」を作成し、管理者が均一な基準で面談を進められるよう、またオペレーターの目標設定や進捗・パフォーマンス管理を図った。
- コミュニケーションの強化
 - Microsoft365 Forms を活用し、アンケートを実施。QRコードを活用し、オペレーター

がいつでも意見を発信できる仕組みを構築。

- 面談時のデータをグラフ化し、評価の透明性を向上。

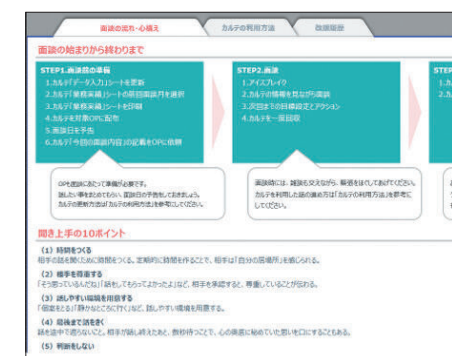
3. 心理的安全性の向上

- カエル会議に雑談を積極的に取り入れ、意見を言いやすい環境を醸成。

面談シートの内容例



面談手引書の内容例



使用したツール「雑談マン」



<https://zatsudanman.com/>

取組み成果

1. 面談の質が向上し、従業員の成長を促進

- 面談シートの導入により、オペレーターの成長や課題が見える化された。
- データを活用したフィードバックにより、評価の透明性が向上。
- 面談の進行方法が統一され、管理者ごとのバラつきが減少した。

2. コミュニケーションの改善と意識改革の定着

- アンケートを通じて、現場の意見が管理者に届く仕組みが構築された。
- 「面談シート」「面談手引書」により、管理者とオペレーター間の壁が低くなった。

3. 働きやすい環境づくりの実現

- 自分の意見を発信しやすくなり、メンバーが働き方改革を「自分事」として考えられるようになった。
- メンバー同士の連携・絆が深まり、「私も発言してもいいんだ」「新人の私でも、自分にできることが見つかり自信がつき自分の成長を感じられた」と気づくことができたメンバーがいた。
- 「心理的安全性」を重視した職場づくりが進み、意見交換が活発になった。

【今後の展望】

1. カエル会議のさらなる活用と発展

- 他部門にもカエル会議を展開し、組織全体での業務改善を推進。

2. 評価制度と面談シートの活用拡大

- 面談シートのデータを蓄積し、評価制度との連携可能性を模索。

3. 業務負担のさらなる平準化と効率化

- 業務負担の偏りの解消、業務研修・業務スキルの向上の実現に取り組む。

パナソニックホームズ株式会社 愛媛支店



創立：1963 年
業種：建設業
事業内容：建築請負、不動産事業、住宅システム部材販売
従業員数：25 名（2024 年 4 月 1 日時点）
所在地：〒790-0952 愛媛県松山市朝生田町4丁目1-21
企業 HP：https://homes.panasonic.com/



働き方を変えれば、暮らしも変わる

パナソニックホームズ愛媛支店では、各部署から代表者が集まりカエル会議を進めるとともに、各部署でもカエル会議を実施することで組織内へ働き方改革を浸透させる体制を構築しています。働き方改革で削減した時間は、自己研鑽や家族との時間に充て、社員の満足度も向上。今後はさらなる働きがい向上を目指しています。



推進担当者：薬師寺

ありたい姿	達成度	
	スタート時	現在
業務をスリムにして、時間を有効活用する。残業時間の短縮をし、ライフに時間を有効につかう！	70%	80%

【課題】

1. 会議の長時間化と非効率性

- 会議の時間が長く、議論の効率が悪かった。
- 目的や議題が事前に明確でないため、時間がかかる傾向があった。

2. 定時退社日の意識の低さ

- 会社として定時退社日を設定していたが、意識されず定着していなかった。
- 業務の依頼やスケジュール管理の面で、定時退社が考慮されていなかった。

3.Outlook の予定管理の活用不足

- 直行直帰の情報共有が不十分で、スケジュール調整が非効率だった。
- 移動時間の把握が難しく、業務の調整がスムーズにできなかった。

【取り組み内容】

1. 会議の効率化

- 事前に会議の目的や議題、必要資料を共有し、スムーズな進行を実現。
- 役割分担を明確化し、参加者が準備して臨めるように改善。

2. 定時退社日の徹底

- 定時退社日をメールで全社員に通知し、業務調整の参考にする仕組みを導入。

3.Outlook を活用した業務管理の改善

- 直行直帰の予定を全員で共有し、業務の見える化を推進。
- 移動時間や事務所に戻る時間を記入することで、業務調整の効率を向上。
- 会議のスケジュール調整をスムーズにするため、全員の予定を積極的に入力するよう促した。

会議案内例



取り組み成果

1. 会議の時間短縮と質の向上

- 事前準備が徹底されたことで、開始直後から本題に入ることが可能になった。
- 目的が明確になったことで、無駄な議論が減少し、進行がスムーズになった。
- 以前は1時間かかっていた会議が、30分以内に短縮。

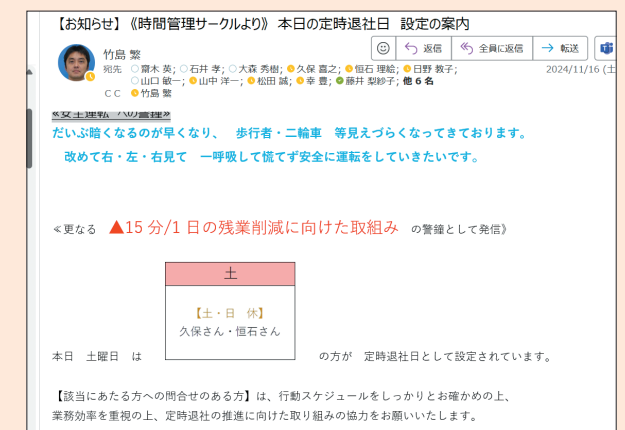
2. 定時退社日の意識向上と実施率の改善

- メール通知の導入により、定時退社日が意識されるようになった。
- 業務の依頼タイミングを考慮する動きが生まれ、定時退社の実施率が向上。
- 残業時間の削減にもつながり、社員のワークライフバランスが改善された。

3. 業務管理の改善と業務調整の効率化

- Outlook のスケジュール管理が浸透し、会議の調整が容易になった。
- 直行直帰や移動時間の見える化により、業務の調整がしやすくなった。
- 業務の優先順位付けや計画的な働き方が促進された。

定時退社する人を通知するメール



【今後の展望】

1. 働き方改革のさらなる浸透

- カエル会議のメンバーを増やし、意識改革を推進。

2. ライフの充実と付加価値の創出

- 残業時間の削減で生まれた時間を有意義に使う方法を模索。

3. 持続的な取り組みの仕組み化

- カエル会議の進行役を育成し、取り組みが継続できるような体制を構築。
- 取り組みを定期的に振り返り、効果を検証しながら改善を続ける。
- 社内外に取り組みを公開し、他企業との情報共有を進める。

株式会社かどや



創立：1962年9月28日
業種：飲食業
事業内容：外食・仕出し・テイクアウト・通販事業
従業員数：403名（内社員64名）
所在地：本社 〒798-0006 愛媛県宇和島市弁天町1-5-6
企業HP：<https://www.kadoya-taimeshi.com/>



「変わる働き方、変える企業文化」—かどやの挑戦

株式会社かどやは、働き方改革の一環として労働環境の改善に取り組んでいます。タイムカードの適正運用や勤務間インターバル制度の導入により、労働時間の適正管理と休息の確保を推進。シフト管理の見直しやアルバイトの余剰確保により、社員の負担軽減も進めています。また、全体ミーティングを通じて経営陣の意識改革を促し、「長時間労働が良い」という風潮を見直す動きが加速。今後も働きやすい職場環境の整備と継続的な改善を目指します。



推進担当者：大野、山本

【課題】

1. 労働時間の管理が不十分

- タイムカードの打刻が適切に行われず、労働時間の把握が難しかった。

2. シフト管理の課題

- シフト予定の共有が不足し、従業員が自分の勤務時間を把握しづらい状況だった。
- 人員不足時に適切な対応が取れず、急な欠勤に対応できる体制が整っていなかった。

3. 勤務間インターバルの確保の難しさ

- 従業員が十分な休息を取れず、翌日の業務に影響を与えていた。

4. 働き方改革の意識不足

- 会社全体で「長時間働くことが良い」という風潮が根付いており、意識改革が必要だった。

【取組み内容】

1. タイムカードの適正運用の徹底

- 出勤・退勤・休憩の適切な打刻を指導し、労働時間の正確な把握を実施。
- データをもとに労働時間の傾向を分析し、働き方の改善に活用。

2. シフト管理の改善

- 「今日は何時まで勤務するか」を共有し、突発的な変更時もスムーズに対応できる仕組みを構築。
- 早番・遅番シフトの明確化を行い、業務負担の均等化を図る。
- アルバイトの余剰確保を推進し、急な欠勤にも対応できる体制を整備。

3. 勤務間インターバル制度の導入・推進

- 従業員が次の勤務までに十分な休息を取れるよう、11時間以上の勤務間インターバルの確保を推進。
- 毎週のインターバル時間のデータを全社で共有し、改善点を可視化。
- 店舗ごとにインターバルの状況を管理し、店長や従業員が意識的に休息を取る環境を整備。

4. 意識改革の推進と全社発信

- 全体ミーティングで経営陣が働き方改革の必要性を明確に発信し、意識の統一を図った。
- 社員に「長時間労働が良い」という考え方を改めるよう呼びかけ、働き方の質を重視する風土を醸成。

取組み成果

1. タイムカードの適正運用が進行

- 労働時間が正確に記録されるようになり、経営層も実態を把握できるようになった。

2. 勤務間インターバルの意識向上

- 休息時間が可視化され、経営陣が「従業員が十分に休めていない」という現状を認識。
- 店舗ごとにインターバルの確保状況を把握し、改善のための取組みが進みつつある。

3. シフト管理の改善と労働負担の均等化

- 早番・遅番のシフトを設けることで、従業員の負担が分散されるようになった。
- 急な欠勤にも対応できるようアルバイトの余剰確保が進み、従業員の負担が軽減された。

4. 意識改革の進展

- 経営陣が働き方改革の必要性を認識し、全社的な取り組みとして進める動きが加速。
- 従業員の間でも「長時間労働が必ずしも良いことではない」という意識が広まり、働きやすい職場環境の構築に向けた第一歩が踏み出された。

【今後の展望】

1. 勤務間インターバルの完全定着

- 店舗ごとに厳密な管理を行い、すべての従業員が11時間以上のインターバルを確保できるよう推進。

2. 労働環境の継続的な改善

- 勤務時間の見直しを行い、さらに効率的なシフト運営を推進。

3. 社員の成長を支援する仕組みの構築

- 労働環境の改善だけでなく、従業員のスキルアップやキャリア形成を支援する仕組みを強化。

4. 持続可能な働き方の実現

- 他企業とも情報共有を行い、働き方改革のベストプラクティスを学ぶ。
- 従業員が安心して働ける職場環境を継続的に整え、定着率の向上を目指す。

学校法人 松山東雲学園



創立：1886 年
業種：学校教育
事業内容：大学・短期大学・高等学校・中学校・認定こども園運営
従業員数：151 人
所在地：〒790-8531 愛媛県松山市桑原3丁目2-1
企業 HP：<https://www.shinonome.ac.jp/>



「より良い職場づくりへ」—松山東雲学園の挑戦

学校法人松山東雲学園は、働き方改革を進めるため、まずは管理職の意識改革に取り組みました。研修を通じて、「働き方改革は残業削減ではなく、より良い職場を作ること」という認識が広まりました。現在、一般職員への研修を計画し、全職員が一丸となって働き方の見直しを進める体制を構築中。今後は、意見交換の場「カエル会議」を導入し、職員の意見を反映した持続可能な働き方の実現を目指します。

推進担当者：山内、徳永

【課題】

1. 管理職の意識不足

- 残業削減だけが働き方改革だと誤解されていた。
- 目的や意義を明確にしないと、形だけの改革になってしまう懸念があった。

2. 職員の労働時間の長さ

- 一部の職員が定時後も仕事を続ける状況が常態化していた。

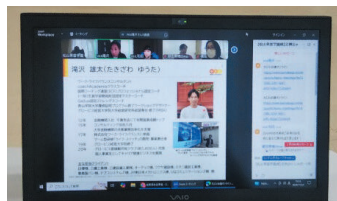
3. 組織全体での取り組みの難しさ

- チームを選定することが難しく、全職員を巻き込むことに課題があった。
- 働き方改革を進めるにあたり、管理職の協力が不可欠だった。

【取り組み内容】

1. 管理職を対象とした研修会の実施

- 「働き方改革は単なる残業削減ではない」という考えを浸透させるための90分の研修を実施。
- 他組織の成功事例や効果的な働き方改革の手法を学ぶ機会を提供。
- 「チームで達成することの大切さ」「ありがたい姿に近づけることが本当の改革」などを重点的に学習。



うまくいっているところ	もったいないところ	解決したい課題
長期(20年以上)就業できる環境 離職率が低い	風人化しすぎている	重要な仕事に取り組み時間の確保
有給・振休が取りやすい	重複している業務がある データの共有がなされていない	主体的な仕事への取り組み
サービス残業・付度残業がない	リモートワークがしにくい	部下の時間管理の可視化
性別による差別が少ない 女性が働きやすい	部署間のホウレンソウが弱い	職員が職場に夢と希望を持てるように
ハラスメントがない	無駄な業務の整理ができていない	業務整理
人間関係が良い 協力的である	フレックス制度が導入されていない	ルーチンワークのシステム化

2. 管理職からの意識改革の促進

- 研修後、管理職が「働き方改革」の必要性を認識し、各部署での実践を開始。
- 研修参加者の多くが「今すぐにでも取り組みたい」と回答し、組織内での改革推進に前向きな姿勢を示した。

3. 組織全体への働き方改革の展開

- 一般職員への研修実施を計画し、管理職だけでなく全職員が意識を共有できる環境を整備。

取り組み成果

1. 管理職の意識改革が進展

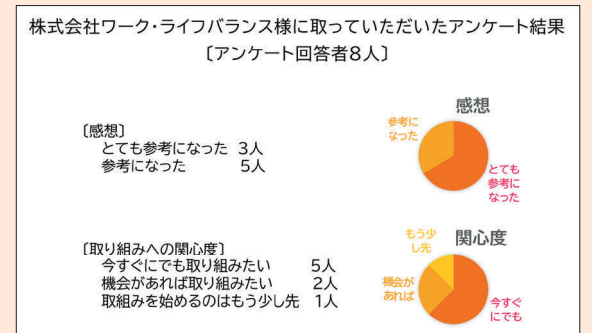
- 「働き方改革＝残業削減ではなく、働く環境をより良くすること」という認識が広まった。
- 管理職同士での対話を通じて、組織としての働き方の課題が明確になった。

2. 働き方改革への関心の高まり

- 研修後、参加した管理職のうち5名が「今すぐにでも取り組みたい」と回答。
- 「業務改善には時間がかかるため、早めに取り組む必要がある」という認識が生まれた。

3. 次のステップに向けた基盤が整備

- 一般職員への研修を通じて、さらに組織全体での意識統一を進める準備が整った。
- 「チームで働き方を改善していく」という文化が醸成されつつある。



【今後の展望】

1. 一般職員への研修実施

- 管理職だけでなく、全職員に働き方改革の意義を理解してもらうための研修を実施予定。
- 「個々の職員がどうありたいか」という視点での意識改革を進める。

2. カエル会議（意見交換会）の実施

- 組織を横断したチームを編成し、働き方の課題を共有・議論する場を設ける。
- 上からの指示ではなく、現場の意見を取り入れる仕組みを強化。

3. 業務効率化とワークライフバランスの向上

- 「早く帰ること」が目的ではなく、職員の自己実現をサポートする働き方を目指す。
- 「働き方改革の推進＝職員のモチベーション向上」となるような施策を検討。

4. 組織文化の変革

- 「やらされ感」ではなく、「自分たちで職場をより良くしていく」という文化を根付かせる。
- 研修や対話を通じて、全員が当事者意識を持てる環境を作る。

働き方改革チャレンジリスト

働き方改革の初めの一步として、既にできていること、できていないことの現状を把握して、次のアクションにつなげましょう。

- ☐ 働き方に関する他社事例を調べたり、書籍を読んだり、セミナーを聞くなど、情報収集している
- ☐ 組織のトップが「働き方改革に取り組む」ことを宣言している
- ☐ 育児・介護と仕事を両立しているメンバーに工夫や課題をヒアリングしている
- ☐ 従業員にアンケートを取って、どんなことに困っているかを把握している
- ☐ 各々がどのような時間の使い方をしているかを確認、分析している
- ☐ なぜ残業になるか、その理由を洗い出している
- ☐ 組織内・部署間・上司部下間などで重複している業務はないか、ムダな作業はないかなど、やめる業務・作業をリストアップし、実行している
- ☐ 使いにくい制度はないか、現状の制度を見直し、改めて従業員へ周知をしている
- ☐ ペーパーレス、脱ハンコに本気で取り組んでいる
- ☐ IT化できるものはないか検討し、思い切って投資している
- ☐ チーム内のコミュニケーションが活発で、お互いのことをよく知っている
- ☐ 業務マニュアルを作成し、より効率良く仕事を進めるためにブラッシュアップを続けている
- ☐ お互いの仕事内容や繁閑の状況を理解し合い、いつ誰が休んでも対応できる職場づくりをしている





ひめボス
2025年度
(令和7年度)

言葉もかき活躍できる毎日

ひめボス、広がってます。
“ひめボス宣言事業所”
認証制度

若年層の転出超過の解消に向け、
愛媛県が女性活躍や仕事と家庭の両立支援など
積極的に取り組む企業を認証し、
すべての人がいきいきと働ける環境づくりと
企業の成長をバックアップします。

このままだと...

愛媛県の総人口は
2060年に
4割減少

人口減少は、企業経営や事業継続に
大きな影響を及ぼします。

愛媛県の人口減少は、このまま何も対策を行わなければ、
2020年からの40年間で4割減となり、約78万人にまで減少
すると見込まれています。※ 地域が持続的に成長していくた
めには、雇用の場を提供する県内企業・事業所が、すべての
労働者にとって魅力的であるとともに、個人のライフステージ
の希望を叶えることが重要であると考えます。

ひめボス促進の効果もあり...

県内企業の
男性の育児休業
取得率は
49.6%にUP!

2020年 2060年

生産年齢人口 74万人 37万人

将来推計人口 78万人

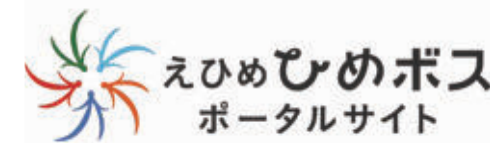
0~14歳 15~64歳 65歳以上

2023年 2024年

28.5% 49.6%

出典：R6愛媛県「仕事と家庭の両立支援に
関する雇用環境調査」

▶申請・お問合せはこちらから



<https://himeboss.jp/>



▶認証企業の取組み紹介等はこちらから

えひめひめボス NAVI

～愛媛でかなえる、理想のキャリア&ライフ～

<https://navi.himeboss.jp/>

