



令和4年度 福島県 女性活躍・働き方改革促進事業
働き方改革モデルづくり

林精器製造株式会社

会社概要

社名	林精器製造株式会社
所在地	福島県須賀川市森宿字向日向45番地
創立	1921(大正10)年4月15日
従業員数	男性245人 女性92人
業務内容	<ul style="list-style-type: none">・精密金属部品の製造・めっき、表面処理・ロボット装置の設計から組立・医療機器の製造、開発
社是	いいものをつくる



取り組みのきっかけと目標（経営企画グループ）

1. 経営企画グループは、総務チームと企画チームの二つのチームで構成されており、それぞれが専門的業務を担当していることから横の連携が困難であった。
2. ひとり一人の責任感が強く、協調性もあるメンバー構成であるが、専門的業務であるために仕事の属人化が発生しており、グループ内の進捗状況把握にも課題があった。
3. 多能工化や業務連携のためには、今以上のコミュニケーション強化が必要であると感じていた。

以上のことから、3つの目標に向けて取り組みをスタート

コミュニケーションを活発にし
自己理解・他者理解を深め相互連携を図る。

お互いに業務を教え合い
多能工化を推進する。

属人化を解消し
休みが取りやすく、定時に帰るチームになる。

取り組み内容

✓カエル会議の実施

カエル会議とは：

働き方を良い方向へ変えるために
チーム全員で課題の発見や改善策の検討などを行う会議

＜ルール＞

- ・時間を短く設定して行う
- ・意見や考えを付箋に記入し
ホワイトボードに貼り出して発表する
- ・出てきた意見をグルーピングしてまとめる

メンバー全員が平等に
意見を出し合える！

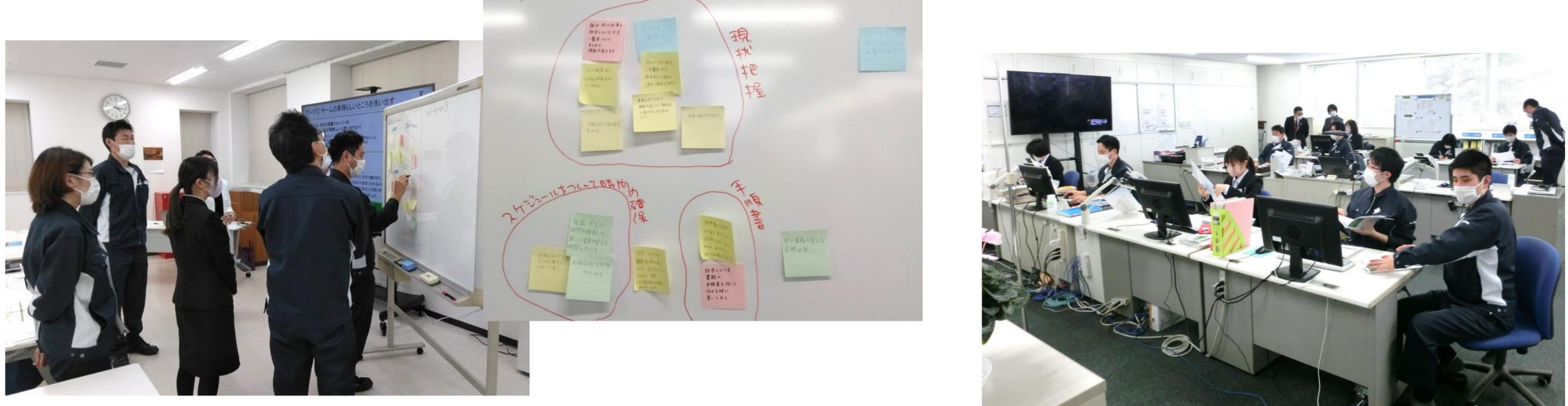


働き方改革を進めるには、制度の変更だけでなく **働き方自体の改善** が必要

⇒ 「カエル会議」を行うことで、働き方の見直し・改善に取り組む

取り組み内容

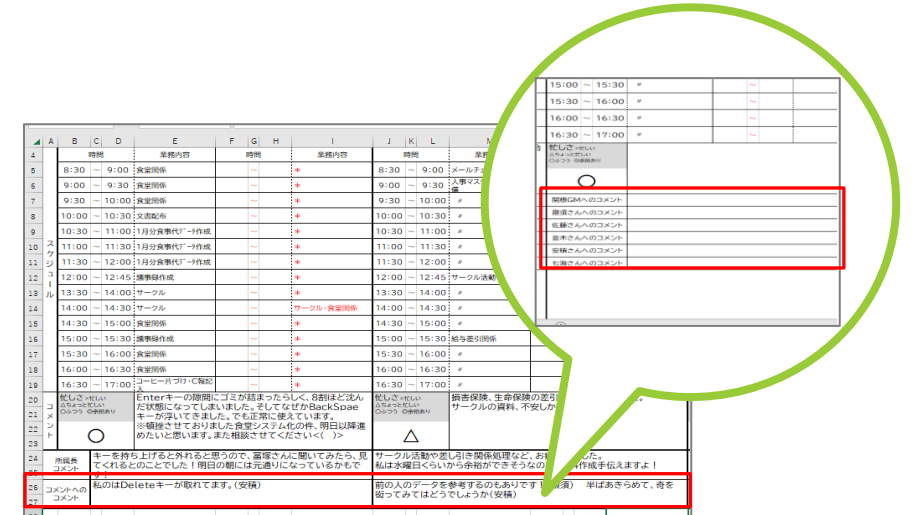
1. カエル会議で付箋を使いながら、多能工化に関する現状把握・課題の整理を実施。業務の一覧表（スキルマップ）を作成し相互把握と業務の引継ぎの検討を行った。
2. 一日のスケジュールを見える化し、誰がどのような予定で動くのか情報を共有できるようにするため、現行のシステム（C報）にコメントフィードバック欄を加える等のアレンジをして、情報共有とコミュニケーション強化を図った。
3. 業務の引継ぎの仕方を検討し、「制服管理業務」と「サイネージ業務」について勉強会を開催。



取り組み内容

✓ 現行のシステム(C報)にコメント欄を追加

- ・日報コメントを上長だけでなく、他の人も読めるようにした。
- ・コメントに対する各メンバーのリアクションが表示されるようにした。



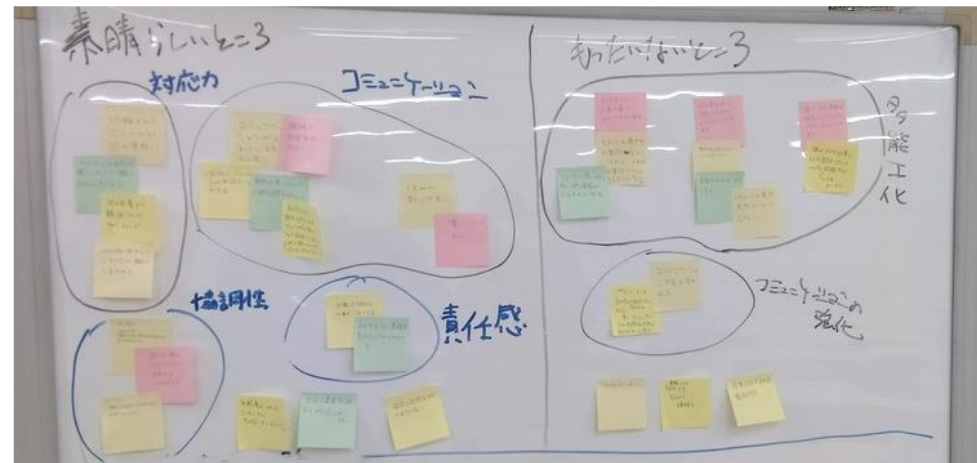
✓ 作成したスキルマップ

- ・業務分掌の内容を基に担当業務の一覧表を作成
- ・業務担当者を記入しメンバーごとの技術レベルを記号で入力
⇒◎:一人のできる ○:聞きながらできる △:習得中 空欄:できない
- ・優先順位・引継ぎのしやすさ・手順書の有無を記号で入力
⇒◎・○・△で各項目の度合いを評価

区分	業務内容	内 訳	担当	×技能のレベル(0-10)							◎一人でも出来る ○聞きながら出来る △習得中 空欄出来ない	◎優先順位 ○引継ぎのしやすさ △手順書の有無	◎ある ○ある △ある 空欄ない			
				技能	優先	引継	手順	評価	共有	共有						
人事関係	人事関係	募集、採用、昇進、人事委員会	渡辺	◎												
	定員・定数関係	募集、昇進、異動、人事委員会作成、システム入力	渡辺	◎	◎											
総務関係	総務関係	労務管理、労務計画、労務改善	渡辺	◎	◎	◎										
	労務管理	労務計画、労務改善、社内規定	渡辺	◎												
経理関係	経理関係	手続管理、手続改善	渡辺	◎	◎	◎										
	経理関係	手続管理、手続改善	渡辺	◎	◎	◎										
労務関係	労務関係	労務管理、労務改善	渡辺	◎	◎	◎										
	労務関係	労務管理、労務改善	渡辺	◎	◎	◎										
労務関係	労務関係	労務管理、労務改善	渡辺	◎	◎	◎										
	労務関係	労務管理、労務改善	渡辺	◎	◎	◎										
労務関係	労務関係	労務管理、労務改善	渡辺	◎	◎	◎										
	労務関係	労務管理、労務改善	渡辺	◎	◎	◎										
労務関係	労務関係	労務管理、労務改善	渡辺	◎	◎	◎										
	労務関係	労務管理、労務改善	渡辺	◎	◎	◎										
労務関係	労務関係	労務管理、労務改善	渡辺	◎	◎	◎										
	労務関係	労務管理、労務改善	渡辺	◎	◎	◎										
労務関係	労務関係	労務管理、労務改善	渡辺	◎	◎	◎										
	労務関係	労務管理、労務改善	渡辺	◎	◎	◎										
労務関係	労務関係	労務管理、労務改善	渡辺	◎	◎	◎										
	労務関係	労務管理、労務改善	渡辺	◎	◎	◎										
労務関係	労務関係	労務管理、労務改善	渡辺	◎	◎	◎										
	労務関係	労務管理、労務改善	渡辺	◎	◎	◎										
労務関係	労務関係	労務管理、労務改善	渡辺	◎	◎	◎										
	労務関係	労務管理、労務改善	渡辺	◎	◎	◎										
労務関係	労務関係	労務管理、労務改善	渡辺	◎	◎	◎										
	労務関係	労務管理、労務改善	渡辺	◎	◎	◎										
労務関係	労務関係	労務管理、労務改善	渡辺	◎	◎	◎										
	労務関係	労務管理、労務改善	渡辺	◎	◎	◎										
労務関係	労務関係	労務管理、労務改善	渡辺	◎	◎	◎										
	労務関係	労務管理、労務改善	渡辺	◎	◎	◎										
労務関係	労務関係	労務管理、労務改善	渡辺	◎	◎	◎										
	労務関係	労務管理、労務改善	渡辺	◎	◎	◎										
労務関係	労務関係	労務管理、労務改善	渡辺	◎	◎	◎										
	労務関係	労務管理、労務改善	渡辺	◎	◎	◎										
労務関係	労務関係	労務管理、労務改善	渡辺	◎	◎	◎										
	労務関係	労務管理、労務改善	渡辺	◎	◎	◎										

取り組み成果

- a. カエル会議で付箋を使うことによって、それぞれの考えが出しやすくなり、今までよりも多くの意見が出るようになった。
- b. 出てきた意見をグルーピングすることで課題や優先事項が可視化されると共に、少数の意見でも重要事項があることに気づけるようになった。
- c. スキルマップを作成したことで業務の偏りが可視化され、今後も継続的に進める多能工化の優先順位をつけることができた。
- d. C報にコメント欄を追加したことで業務以外のコミュニケーションも活発になった。互いを理解し合うことで相互連携・相互サポートの意識が高まり、チーム内の心理的安全性が強化された。



取り組みから感じたこと

メンバーの感想

- ・付箋に書き出すことで自身の考えがまとまり、意見が出しやすく情報の整理もしやすかった。
- ・最初は面倒そうだと感じたが、短時間で行えるカエル会議は負担も無く、多能工化に取り組むきっかけになったので良かった。
- ・C報にタイムテーブル式のスケジュールを書くことで、効率的な時間の使い方が分かるようになった。
- ・C報でコミュニケーションが取れるようになり、C報を見る・書くのが楽しみになった。

事務局から

- ・最初はとても不安そうな表情のメンバーも、取り組みを重ねるごとに、表情が和らぎ、1人1人が自分の考えを出し合えるようになっていった。また、C報の改善によりコミュニケーションが向上したことは大きな成果と感じる。
- ・事務局として、意見を言わず見守りに専念することは苦痛であったが、メンバー一人ひとりの考え方を知ることができ、また個人の能力(得意分野)を再発見できたことがとても良かった。今回の事業を通し、“対話”の大切さを実感することができた。

今後に向けて

- ・業務引継ぎの優先順位や引継ぎの仕方などについて決めることが出来たので、今後はそれに従って定期的にカエル会議を行い、コミュニケーションを取りながら多能工化を進めていきたい。
- ・問題が発生した際は、教えていただいた要因分析を使ってみんなで話し合い、解決していきたい。
- ・「ありがたい姿」に近づけるよう、取り組みを続けていきたい。