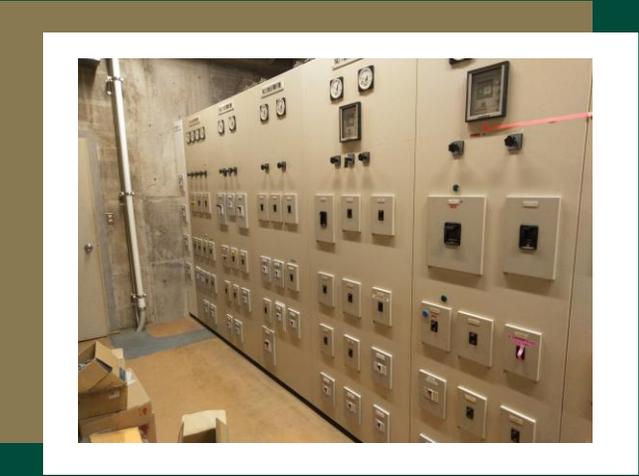




個の力を全体の力に

～つながる仕事、広がる成果～

山下電機株式会社



会社紹介

創業97年

～100年続く企業へ～

昭和2年4月25日創業。高知で一番初めの電気工事店であり、積み上げられてきた豊富な実績と信用が誇りです。



事業内容

住宅、オフィスビル、学校等の公共施設、トンネル照明、道路照明、下水道設備…といった様々な電気工事を行っています。



男性育休100%

2022年に1ヶ月の育休を取得しました。今後も配偶者の出産時には育休を取得するよう推進していきます。



ワークライフバランス

高知県ワークライフバランス推進企業認証

次世代育成支援部門

- ・法を上回る看護休暇制度があり、子が1人の場合は1年につき6日、2人以上の場合は12日まで取得可能
- ・配偶者の出産時に2日間の特別休暇を取得可能

女性の活躍推進部門

- ・直近3事業年度以内において、30歳以上の女性の正社員としての採用実績
- ・半日単位で使用できる年次有給休暇制度

健康経営部門

- ・健康経営優良法人2024の認定

過去の働き方改革

2～30年前に積算、工事写真管理、図面描画ソフトを導入。

10年ほど前に社内データの共有。

4年前にタブレット型の工事写真撮影端末を導入。

2023年、社外から社内サーバーにアクセス可能に。1人1台タブレット支給。Google Workspace導入。

社風として、家庭の事情で家族の送り迎えをしたり、帰らないといけない時に会社を抜けやすい。

技術者の仕事を支援するためのツール導入や働きやすい環境づくりに40年以上前からコツコツと取り組んできました

取組の背景・意図～新たに見えてきた100年企業の課題～



山下電機株式会社

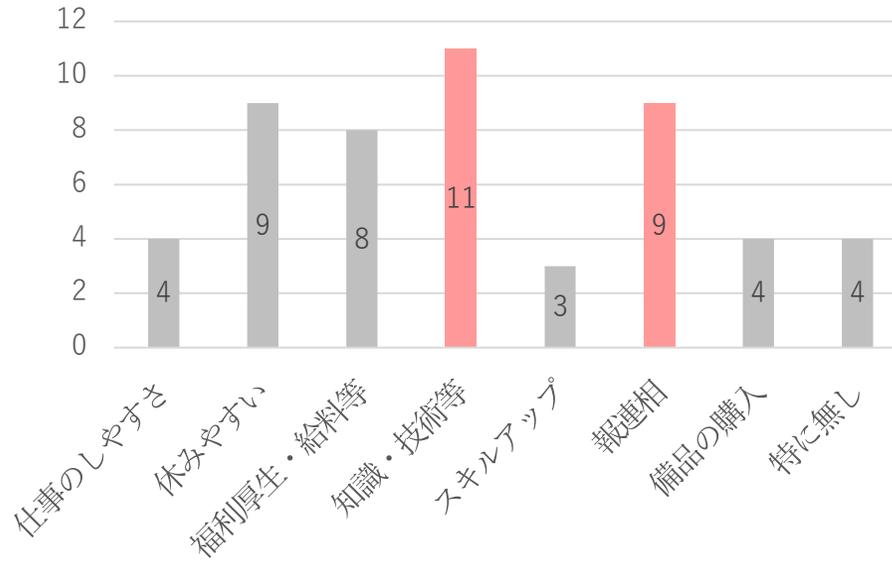
アンケート結果

	働きがい	働きやすさ
仕事	6.29	4.44
職場	8.14	7.15
組織	7.80	7.15

仕事に対する働きやすさが極端に低い
特に能力や自己効力感



付箋ワークで課題を洗い出し(改善の意見数)



ヒアリング結果

電気工事業の不安…

同じ現場はないという、電気工事業だからこそその不安があることが分かった。電気工事は種類が多く、全てを経験するのは難しい。

40年以上勤めるベテラン社員も、ひとつひとつの現場に対して不安は絶対にあると話していた。社員の中にも、現場への不安から休みの間も気になったり、夜眠れないといった経験もあるとの声も聞かれた。

ベテラン社員も不安は絶対あるからこそ、相談できる人がいることが大切と語った。

その他にも、積算業務について、ソフトのスキルが一人に頼っている状態である、質問しにくいときがある、社内サーバーのデータが探しにくい…といった仕事への働きにくさ解消への声が多く聞かれた。

アンケートと改善会議で見えてきた3つの課題

- ・社内に点在している情報を組織の知識として可視化 → **保存データの統一制**
- ・業務の属人化、技術継承 → **見積業務改善**
- ・業務プロセスに「情報の共有」を組み込む → **報告・連絡・相談できる場の提供**

以前は先輩の仕事を見て覚える…といった成長が一般的だった。時代の変化と共に、若手とベテランの考え方の壁が大きくなっていき、個人任せの成長による技術継承ではなく、時代に合った次の世代への技術継承を推進していこうと考えた。一人ひとりの優れた経験を全体の力、100年企業の組織力として集結し、個からチームへの組織変革を目的に活動方針を決定。

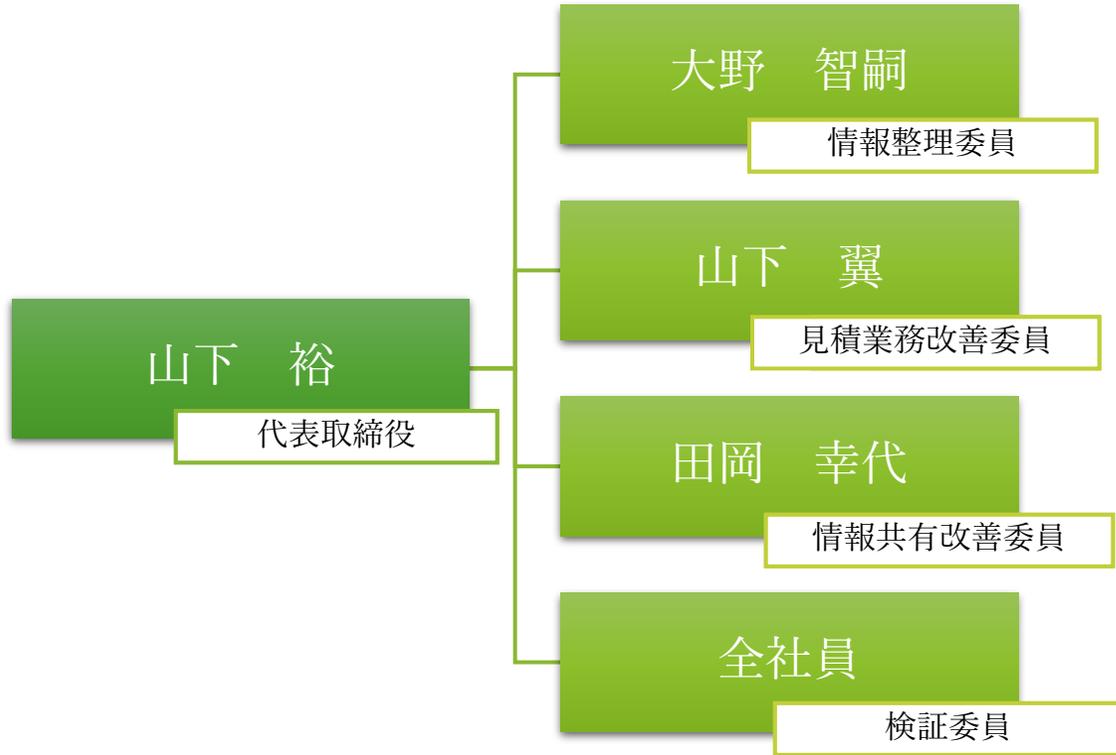
KOCHI Work Style Award 2024 取組目標

個の力を全体の力に！ ～つながる仕事、広がる成果～



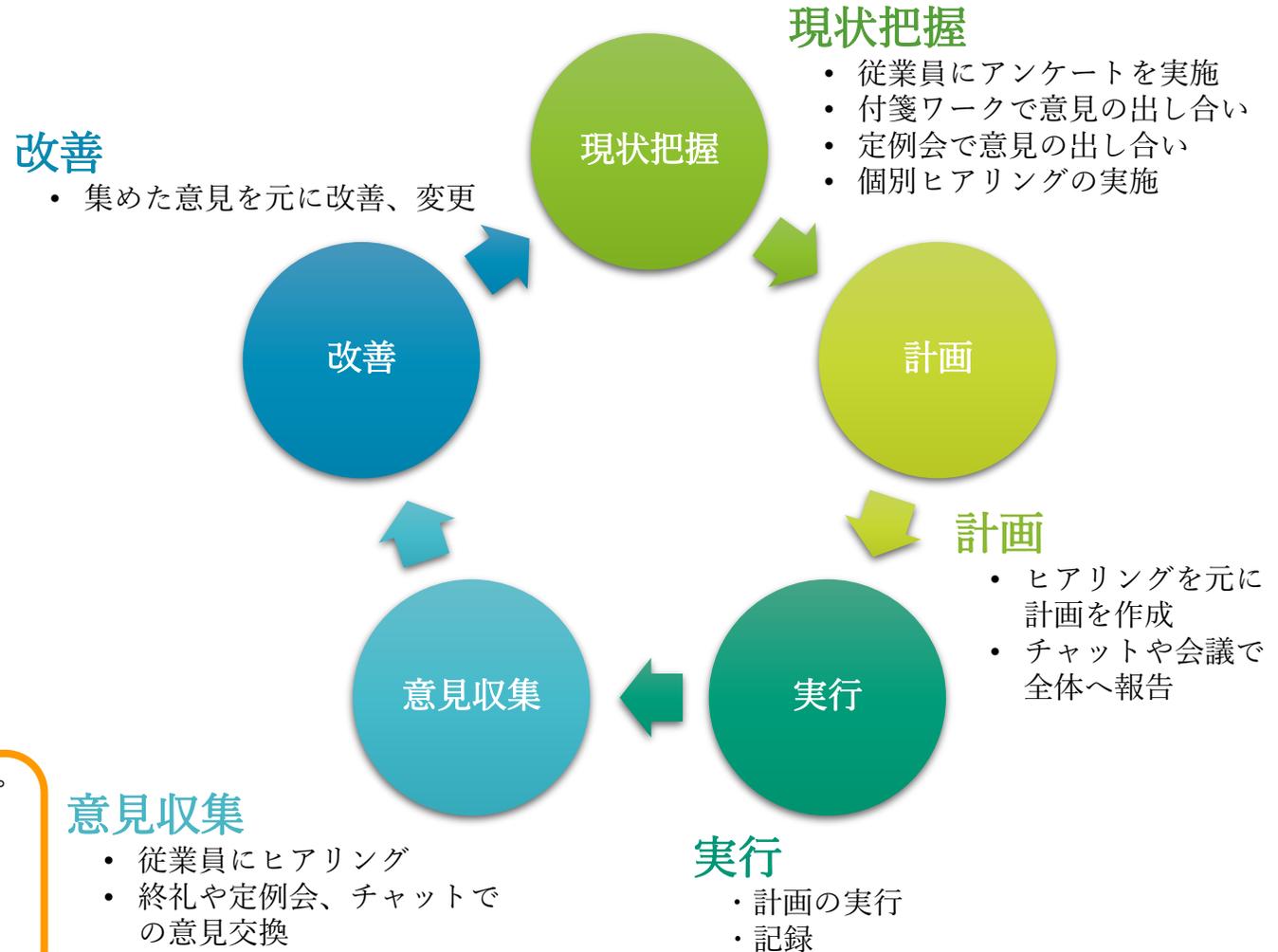
推進体制

働き方改革推進委員会



前回は上層部が決定した改革内容を社員へ下ろすトップダウン方式での改革だったが、今回は小規模事業者の利点を活かし、社員全員が毎月の働き方改革会議に参加する体制を取った。

働き方改革プロジェクトの流れ



保存データの統一制

目的 ▶ 個人の知識を会社の財産に 部下育成 時間を作る

改善

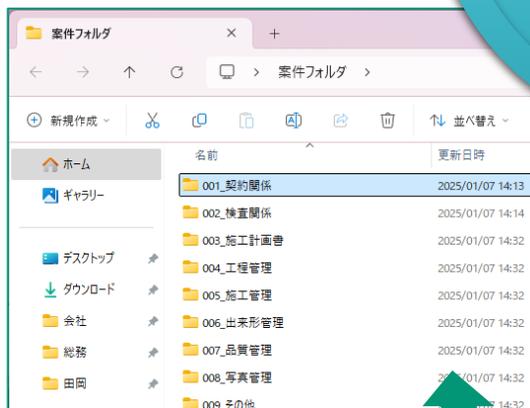
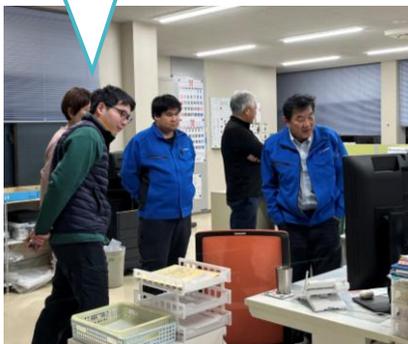
次回新しい現場が立った際に、雛フォルダを使用してもらう。その中で改善点を模索していく。
保存ルールが未確定なので、案件の進行と同時に決定していく。



意見収集

17時ピットストップ(終礼)で全体確認。
追加フォルダの希望があった。

- 010_提出物一覧
- 011_下請
- 012_安全書類
- 013_実行予算



実行

現状把握

ヒアリング時に、サーバーのフォルダの整理をしたらどうかという意見が出た。
以前の工事のデータを参考にする際に、どこにあるかすぐ見つけられず、探すのに時間がかかっている。
担当者ごとに保存方法(場所やファイル名)が違うので、他の人が作った資料を参考にする際、検索に時間がかかっている。
例) 業者見積のファイル名…Aさんは「業者」、Bさんは「見積」



計画

計画

現在の各々のやり方でフォルダを作っていく保存方法をやめ、フォルダの保存の仕方のルールを作成し、それに則って保存していく方法に変更した。

実行

県の建設工事技術者研修会のテキストを参考にフォルダの雛を作ることにした。
サーバー内にフォルダの雛を置き、現場が始まった際に作成資料を保存できる場をつくった。



技術継承(見積業務改善)



山下電機株式会社

目的 ▶ 業務拡大 自社の提案力を高める 属人化解消

実行

見積作成のスケジュール

今まで個々に任せていた見積業務を、**全体でスケジュール管理**。

- ① Googleカレンダーや17時ピットストップで入札日時を共有
- ② 各自で見積を作成
- ③ 日々の進捗は17時ピットストップで報告
- ④ 入札2日前に全体で検討
- ⑤ 入札

見積のいろはの勉強

今まで見積業務を行っていなかった事務員に対し、見積の概要を説明。短時間でできる勉強会から始め、ゆくゆくはソフトで入力作業を行ってもらう方向。



改善

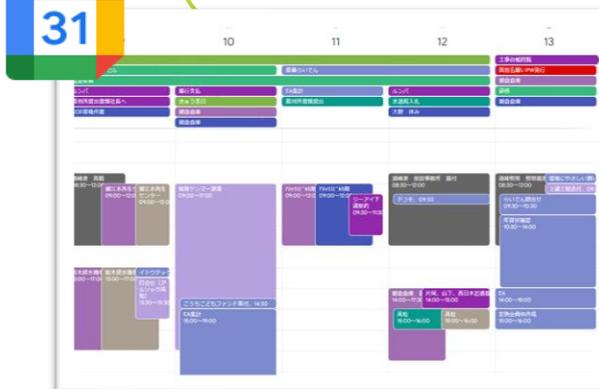
意見収集

実行

現状把握

計画

31



現状把握

アンケートの結果、去年に引き続き、能力不足やスキル不足の不安の声が上がった。
見積業務の属人化…積算ソフトのスキルが一人に頼っている状態なので、知識を共有したい。個人任せになっている。



会社の成長、社員への還元のために、積算能力を上げたい。
ベテラン社員のノウハウを伝えていきたい。

計画

入札日時をGoogleカレンダーで共有
17時ピットストップで見積の進捗状況報告
見積勉強会
入札2日前の見積検討会
事務員、新入社員向け見積ソフトマニュアル作成





技術継承(見積業務改善)

目的 ▶ 業務拡大 自社の提案力を高める 属人化解消

改善

現場が忙しくなると、後回しにしがちなので、スケジュール管理を徹底していく。
協力会社への業務依頼を活用し、現場の作業を縮小して、見積業務を行う方向も考えていく。
ベテランの知見を若手に伝えていくためにも、勉強会を継続実施していきたい。当初の計画通りに進まなかった点もあったので、時間の確保が必要である。

意見収集

当初、見積勉強会の定期開催を行う予定だったが、12月から現場が忙しくなり、実施出来なかった。
勉強会は皆が集まらないといけないので、時間を取りにくいが見積自体は個々で出来るので、各自で見積→入札2日前に担当者で検討会の流れが出来るようにしていく。それまでは、事務員の入力補助業務の勉強会を進めていく。

改善

意見収集

実行

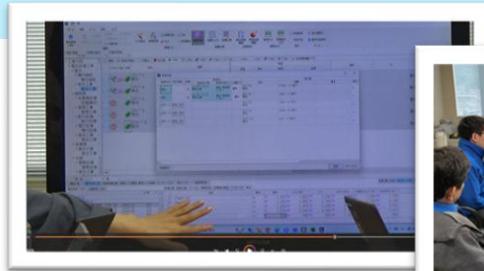
実行

現状把握

計画

見積勉強会

ソフトの業者さんに来社してもらい、ソフトの説明を受けた。
好きな時に何度でも見返せるようにカメラで録画し、全体に共有した。
また、共有フォルダに今までの見積の検証資料を作成し、**情報の蓄積**を行っていく。



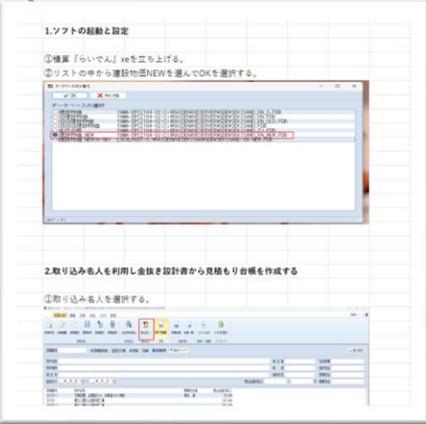
見積検討会

入札3日前までは個人で見積を行い、17時ピットストップで進捗報告。
2日前に担当者間で打ち合わせを実施した。
他社とも検討会を実施した。

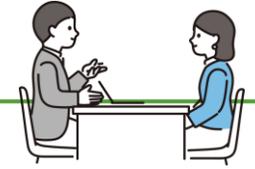


見積業務のマニュアル作成

事務員向け見積業務マニュアルを作成。今後新入社員が入社した際にも活用できるように、ソフトの画像と共に手順を追っていけるように作成。



目的 ▶ 情報共有を業務プロセスに組み込む 不安の軽減 部下育成 社員の意識改革



実行

独自性のあるユニークな制度

「17時ピットストップ」

～17時ピットストップとは？～
毎日17時から行う終礼のこと。レース中にピットインしてタイヤ交換や燃料補給などを行うように意見交換やアドバイスを受けることで、日々の業務に自信を持たせる！という気持ちを込めて名前をつけました。

- 現場で発注者や業者との打ち合わせがあれば、議事録を共有する。手書きのメモでもOK
- 今日の業務内容(予定通り終わったか、止まっている所は無い)
- 明日の予定(手伝いが必要かどうか、早出の連絡)
- 見積の進捗状況

今までは全体での会は月1回の定例会のみで、縦の情報共有が多く、社員からも情報共有不足を指摘する声が多かった。

全体で話す機会を増やすことによって、横の情報共有が行われ、**相談をしたいという不安の解消に繋がった。**また、現状把握にも大きく貢献し、**急な休みや手伝いなどに対応できる環境づくり**にも繋がった。



現状把握

付箋ワークで、2番目に報連相関連の意見が多かった。ヒアリングの結果、現場に出ている都合で、他の人が何をやっているのか分からず、情報共有が円滑に行われていない現状があることが分かった。

前年度、Google Workspaceを導入したが、一部の人しか使っておらず、活用しきれていない状況もあった。

計画

毎日17時～終礼の実施
報連相の自己評価(11月と2月)
報連相の回数集計(毎日)
工事写真をチームで管理
チャットやビデオチャットで報連相
Googleチャットでタスク管理

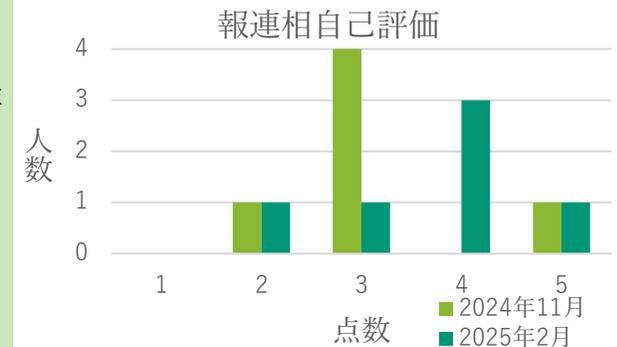


報連相の自己採点・回数報告

11月の段階で、従業員に報連相について5段階で自己評価。

その後、毎日報連相の回数報告をしてもらい、現状の把握と意識づけ、小さなことでも聞いていいという環境づくりを行った。

2月時点で再度自己評価をしてもらったところ、平均が**3.17→3.67**に向上した。



目的 ▶ 情報共有を業務プロセスに組み込む 不安の軽減 部下育成 社員の意識改革

改善

工事写真管理ソフトの使用がまだ本格的ではないので、現場の進行と同時に改善点を模索していく。
報連相の回数減少が見られたので、原因を調べる。
社外からGoogle Meetを使用して会議に参加する際、聞こえにくい時があるという声が聞かれたので、改善策を考える。

意見収集

今までは全体での会は月1回、それ以外は個々での話し合いがほとんどだったが、毎日終礼を行うことで、相談出来る場が作られたことはもちろん、全体で情報を共有することが出来た。
従業員からも、毎日の17時ピットストップについて高評価をもらう事が出来た。
Google Workspaceの活用も以前より進んだ。

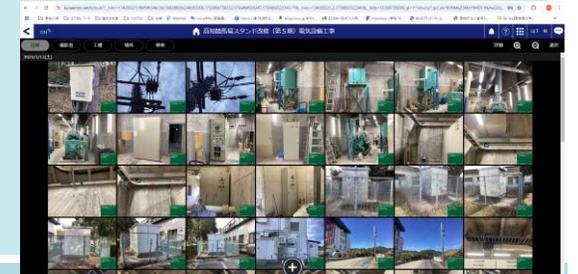
チャットやビデオチャットで報連相

従業員が現場へ出ている事が多いので、チャットを使って連絡を取り合ったり、現場で分からない事があった際に写真を送れるようにした。
毎月の定例会や17時ピットストップ、働き方改革の会の際にビデオチャットを使用し、今まで帰社出来ないがために参加出来ていなかった従業員も一緒に取り組めるようにした。

実行

工事写真をチームで管理

クラウド型の工事写真管理ソフトを導入。
今まで1端末で1人が管理していたものを、複数人で閲覧、管理できるようになった。
新しい黒板を作成する際に、他の人が作ったものを使用したり、参考にすることも可能になり、業務の効率化にも繋がった。
4月から土木工事が始まり、本格的に使用される中から、更なる業務改善を期待したい。



Googleチャットでタスク管理

現場で働く従業員は事務所にいないことが多いので、Googleチャットのタスク機能を使い、現場の事務作業の進捗状況の見える化を計った。
今後、現場作業や他の業務でも使用できないか検討していく。



改革実行のステップと成果・実績数値



山下電機株式会社

* 太字は今期の取組

実現したこと	目的	取組成果・計画		
		Step1	Step2	Step3~
保存データ統一 残業短縮	時間の捻出、 キャパシティに 余裕を持たせる	①案件フォルダの雛型作成 2023年 建設業平均36.1h、自社平均27h 残業届提出の義務化、取り決めの説明	様式の統一化、保存方法のルール化 ②平均残業時間27h→2024年13hに短縮 ③ジョブカン：残業のリアルタイム把握	フォルダの検索時間短縮→生産性UP！
見積ソフトの 勉強会 見積検討会	業務拡大 提案力向上	④業者説明の動画撮影 ⑤事務員・新人用マニュアル作成 ⑥担当者間で入札2日前に検討会	全員がソフトを使用できるようにする。 (属人化の解消により、残業時間削減)	複数人で確認できるようにする。→見積精度の向上(市役所…最低単価+3,000円、県土木…一致、県建築…最低価格+5%)
工事写真の クラウド共有	情報共有 部下育成	⑦現場代理人が1端末で管理 →どの端末からでも閲覧可能に	検査後の発表会の資料に 作業の分担(社内、社外問わず操作可能)	定年退職後の社員からのバックアップ支援、SDGs目標8に向けて
Google Workspaceの 活用	情報共有 部下育成	⑧チャット：発信者・リアクションの増加 (10倍)、タスク管理 フォーム：車両点検、アルコールチェック	⑨フォーム：報連相の集計、アンケート ⑩Meet：現場から会議に参加 ⑪ドライブ：議事録の共同作成、車両点検とアルコールチェックの集計・確認	チャット：発信者の増加、タスク管理 Meet：画面共有 定年退職後の社員からのバックアップ支援
17時からの終礼	情報共有 部下育成 意見収集	⑫報連相件数の把握：2024年12月569回 ⑬17時ピットストップ(終礼)：0回→毎日 ⑭業務プロセスに情報共有が組み込まれた ⑮いつでも代われる環境作り		
Miro(オンライン 付箋ワーク)	意見収集	⑯社服一新 ⑰工具購入	全員で決める会議	ムダを無くし、業務負担の軽減へ
男性育休 有休休暇 長期休暇	いつでも 誰でも 休める	2022年に1ヶ月の育休取得 ⑱有休全体平均取得率89.9% ⑲有休個人取得率50%以上 ⑳2024年に1ヶ月の長期有休を取得	有休個人取得率70%以上 長期休暇取得者の増加	長期休暇取得希望者が出た際に休める環境構築 有休個人取得率80%

20に渡る今期の改革実行で個の力が組織に集結！

取組の感想・評価



山下電機株式会社

毎日の振り返りで皆のスケジュール管理が出来るので、仕事を頼みやすくなりました。

17時ピットストップの時にボールを投げる事が出来ている。頭の中の整理もできていいと思う。

自分出来る・出来ないを伝えておくことで、仕事が進めやすくなった。

現場でわからないことがあるときは、チャットで写真を送ってリアルタイムに質問し、指示や意見を聞くことができ現場が円滑に進んで良かったです。

報連相で毎月の集計結果を見ると意外に報連相をしていたことに気がきました。数字で見れて分かりやすかったです。

17時ピットストップでみんなの現状を共有できるので自分の現況が伝える場が出来ていいと思います。

Googleカレンダーで、すぐに皆の予定が分かるようになり、現場の予定が組みやすくなりました。

引き続き17時ピットストップを続けて欲しい。

自分が出来ていないと言える場が出来て良かった。相談をしたら、先輩から返事が返ってくるので、質問しても恥ずかしくないという環境作りが出来て良かった。

100年企業をめざして…

私が入社した時代は先輩の仕事を見よう見まねで覚えて、職人さんに叱られながら現場を仕上げていました。個人のスキルアップも各々が考え、工夫し、切磋琢磨して見積から現場管理までのスーパープレイヤー（エースで4番）に成長しました。しかし現代の若手社員はすでに日常生活から勉強方法も違います。時代にあった次の世代への技術継承が課題でした。

今回の働き方改革を経て、小規模事業者ならではの意識の共有がされやすい強みを活かして、新入社員や女性社員はもちろん未経験者が働きやすいシステム作りに入力していきゆき、ユーティリティプレイヤーから全員でスーパープレイヤーに、それが延いては魅力ある職場へ、そして人材確保、業績の向上の好環境作りへと繋がっていくと考えています。代表取締役 山下 裕

個人任せではなく、全体での社内教育

- マルチ担当制の導入
- 資格取得に向けたスケジュールリング
- 検査後の発表会→施工の良かった点・悪かった点を共有し、将来自分が現場を持った時の自信に繋げる
- 個人有休取得率70%以上
- マンパワーに頼らない業務分担のマネジメント
- 主体性を持った業務



100年続く企業の働き方改革



技術者として誇りと自信を持てる社内教育