

生 産 性

向 上

実践事例
2023

現場改善ワークショップ



生産性向上 実践事例 2023

～現場改善ワークショップ～

はじめに

当中央会では、サービス産業の生産性向上を目的に「生産性向上ワークショップ」を開催しています。本年度は警備業者10社が参加して実施しました。

生産性向上ワークショップでは、「課題や改善点を見つける力」、「周囲を巻き込み行動する力」を伸ばし、業務改善や人材育成、働く人のモチベーションやサービス品質向上、ワークショップ終了後も業務改善を継続できる職場風土づくりを目指した取り組みを行いました。

このたび、本ワークショップに参加し、各社が実践された生産性向上事例を皆様が参考にしていただけるよう事例集としてまとめました。それぞれの事例において、どんな課題を背景に、どんな取り組みを行ったのかを参考にいただき、「カイゼン」に取組みたいが、どのように進めればいいのか分からないといった悩みを抱えておられる事業者の皆様にとって、この事例集が改善に向けた取り組みの一助となれば幸いです。

2024年 3月

広島県中小企業団体中央会

目次

参加企業一覧

ワークショップの概要

生産性向上ワーク成功へのポイント

生産性向上ワークショップ 改善事例

■警備開発株式会社

管理部門のハードとソフトの業務効率化を契機に当たり前を見直す組織風土へと改善
..... 5

■サンケイ株式会社

業務の属人化解消が業務負担軽減及び生産性向上につながった!
..... 7

■セフト株式会社

社内一丸で取り組んだ!社員教育と業務の属人化解消
..... 9

■株式会社ティスコ

働きがい創出・情報共有に取り組み、生産性向上!!
..... 11

■東和セキュリティサービス株式会社

経営方針策定を通じた自社の課題克服!
..... 13

■株式会社ニッソー

人的資源を最大化することで、人手不足を解消!
..... 15

■リライアンス・セキュリティー株式会社

帰属意識を醸成することで全社“ワンチーム”を目指す!
..... 17

参加企業一覧

(株)安芸管理サービス	警備開発(株)	サンケイ(株)	(有)ジップ
セフト(株)	(株)ティスコ	(株)東部警備保障	東和セキュリティサービス(株)
(株)ニッター	リライアンス・セキュリティ(株)		

※あいうえお順

ワークショップの概要

第1回 日時:2023年8月23日(水) 10:00~16:00 出席者:20名(10社)
開催場所:広島県警備業協同組合「会議室」

テーマ:働き方改革の進め方と働きやすさの整備

講義	講義・ワーク	各社紹介(4社)
働き方改革とは (生産性向上の土台) 警備業界の課題と方向性 自社の現状把握	働きやすさの見直し (ワークライフバランス、 柔軟な働き方)	・サンケイ(株) ・セフト(株) ・リライアンス・セキュリティ(株) ・(株)ティスコ

第2回 日時:2023年9月20日(水) 10:00~16:00 出席者:17名(10社)
開催場所:広島県警備業協同組合「会議室」

テーマ:改革プロジェクトの進め方、業務改善手法の理解と実践

講義・ワーク	各社紹介(3社)
改革プロジェクトの進め方 生産性向上手法 ボトムアップ活動	・(株)ニッター ・東和セキュリティサービス(株) ・警備開発(株)

第3回 日時:2023年11月8日(水) 10:00~16:00 出席者:14名(8社)
開催場所:広島県警備業協同組合「会議室」

テーマ:警備業界のトレンドは「働きがい向上!」定着率・採用力向上

講義・ワーク	各社紹介(3社)
働きがい向上施策(仕事、職場、組織) EQとは	・(有)ジップ ・(株)安芸管理サービス

第4回 日時:2023年12月13日(水) 10:00~16:00 出席者:14名(8社)
開催場所:広島県警備業協同組合「会議室」

テーマ:成果の確認、これからの自立的な活動に向けて!

講義・ワーク	報告会
・EQ理論の理解と実践 ・EQプロファイリング ・EQ自己開発	全社より取組み成果発表

※1 月1回のペースで計4回ワークショップを開催し、インターバル期間中は各社において、課題の共有、業務改善のブラッシュアップを行いました。

生産性向上成功へのポイント

～参加企業の実践から見た要因～

ワークショップ形式による他からの学び

① 同業種他事例の参考価値

- ・他社の意見、やり方をすぐに自社に取り入れやすい
- ・他社と相互の情報交換が出来る
- ・様々な視点を得ることで、自社の課題を抽出することが出来た

② 他社からの刺激と励み

- ・参加者の熱意や前向きな話し合いは非常に心地よく、“取り組もう”という気概を持つことが出来た
- ・同業種からのアドバイスは受け入れやすい。また、同業種であれば共感出来ることが多く、共有しやすい
- ・社員の意識が少なからず変わってきた
- ・ワークショップに参加することで、自社や自身の悪しき部分に気づくことが出来、改善に向けた第1歩を踏み出すことが出来た

③ 働き方改革の専門家講師からのアプローチ

- ・改善の具体的な方向性が見えてきた
- ・改善のヒントを得る事が出来た
- ・最新の制度や施策を知ることが出来た

④ ハイブリッド開催のメリット

- ・県東部等遠方からも参加しやすい
- ・業務の都合上、事務所から参加がしやすい

業界全体をより良くする

- ・各社の課題は概ね業界全体が抱える課題であり、自社のみならず他社も同じ方向性に向かうことで、業界全体の底上げとなる

取組みを継続する

- ・ワークショップ終了後も自社内でブラッシュアップさせ、取組みを継続していく土壌が出来た

取組のポイント

●あえてデジタルが不得意な社員を選任し取り組むことで、デジタルへの苦手意識の克服と社員の成長に繋げる

取組の背景と取組の方向性

● 背景

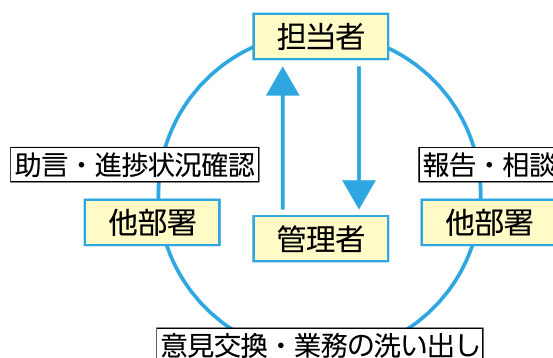
- 警備員不足を背景に管理者の現場勤務が増加していた
- 内勤者の業務量が増加したことで業務のバラツキやミスが増加していた
- コミュニケーション不足による情報共有が不足していた

● 方向性

- 部内業務の洗い出しを行う
- 業務の無駄を見える化する
- 警備員配置表をデジタル化し、業務を効率化

推進体制

管理者が担当者へ助言・進捗状況の確認を行い、部内ミーティングを協議。担当者は他部署と連携しつつ管理者へ報告・相談を行いながら改善を進めた



主な課題

- 情報共有不足
- 配置表が社内でしか閲覧出来ない

取組の方向性

- 警備員配置表をデジタル化し、社内外から閲覧、修正等を可能とする

配置表のデジタル化

- 警備員の配置表は紙媒体で管理・確認していた
- 社外から配置表を確認する時は、有線電話・メール等で内勤者に確認していたため、受ける側の負担になっていた
- Microsoft社が提供しているOneDriveを利用することによって、警備員の配置状況の確認が社内外（スマートフォン・PC・タブレット等）どこからでも可能となった
- 加えて、配置表をOneDrive管理することで、編集作業が自宅や現場等で行うことが可能になり、業務効率化を実現
- また、OneDrive管理後はデータをUSBメモリー等で持ち歩く必要がなくなり、セキュリティ強化を実現

デジタル化した配置表（一部抜粋）

管理者の声

これまでも、変革をしようとの発想はありましたが、日々の業務の多忙さを理由に後回しにしていました。このたび、生産性向上ワークショップに参加したことでチーム一丸となって、課題に取り組むことができました。

今後は働きやすい職場作り・働きがいのある仕事を全体に浸透させていきたいと改めて思いました。警備業界は、様々な問題が山積していますが、今回の経験を糧に問題解決に向けて取り組んでいきます。この度は、貴重な経験をさせていただき、誠にありがとうございました。

担当者の声

最初は、苦手なことに取り組むことに否定的でしたが、やるにつれて、少しずつ出来るようになったことで、喜びと達成感を実感することができました。

自身の不得意を知りつつ、いつかやろうと、後回しにしていたのですが、今回チャレンジしたことは大きな自信に繋がりました。

これからDX・ICT化等が加速する中でまた新たな課題に挑戦していきたいと思えます。

今後の目標

今回は通常業務と同時進行で課題に取り組みましたので、大きな改善とはいきませんでした。しかし、ワークショップでの経験・知識を活用し、今までの当たり前をもう一度見直し、業務の効率化と生産性の向上を図り、働きやすい職場作り・働きがいのある仕事を目標にチーム一丸となって引き続き取り組んでいきたいと思えます。

取組の ポイント

- 属人化の解消と、体制の見直しにより、生産性の向上を図る
- サーベイの結果により個人ごとの負担や業務量を把握し、2人制を導入

取組の背景と取組の方向性

● 背景

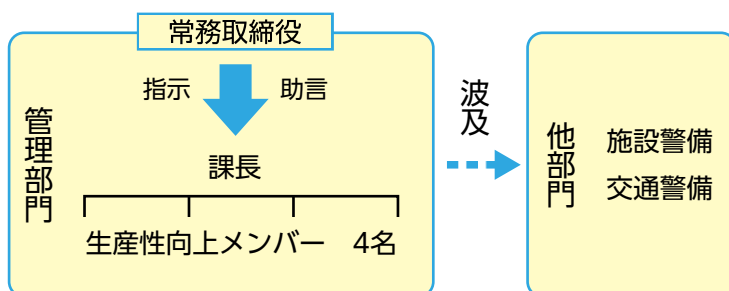
- ・ 業務が属人化しており担当者不在時に対応が出来ない
- ・ 日々の業務が煩雑で忙しく、別の担当者へ引き継いだり、指導したりする時間が取れない
- ・ 業務範囲が限られることで、視野が狭まり、自分の責任範囲を出ようとしないうえ、スキルの向上が見込めない
- ・ プライベートを充実させたくとも、休みを取ることができない日が出てくるため、モチベーションが上がらない

● 方向性

- ・ 管理部全体で、作業内容の共有を行う機会を設け、業務の標準化を図る
- ・ 担当者が不在でも滞りなく対応できるよう、お互いの業務を把握し、業務の分担を行う

推進体制

常務取締役の指示、助言のもと、管理部課長と所属部員4名で取組みを推進した
管理部門での実践を経て、今後は他部門への波及を目指す



主な課題

- 業務属人化
- 日々の業務により、別の担当への引き継ぎや指導の時間が取れない

取組の方向性

- 仕事内容の「見える化」により、各々の業務内容を共有
- 担当業務の2人制実施により、お互いの仕事をカバーできるようにする

1. 業務の見える化

【改善前】

- ・業務手順や情報共有が不足し、担当者が不在となると、柔軟に対応できない
- ・業務に追われ、引き継ぎや指導をする時間がとれない

【改善後】

- ・一日の仕事内容を抽出し、プロセス表を作成。ミーティングを通じて各々の仕事への理解を深めた。管理部全体の業務が見える化し、属人化を解消。併せてスキルアップを目指した
- ・サーベイの結果から、想定以上に残業をしていることが分かり、管理部全体で作業分担することで負荷を軽減し、残業削減に繋がった



プロセス表作成

2. 2人制の実施

【改善前】

- ・顧客毎に個別対応が必要な業務は、対応できる人材が限られていた
- ・担当する業務の進捗によっては、絶対に休みを取ることができない日があった

【改善後】

- ・業務毎にペアで担当することで、個別対応の内容についても徐々に共有できるようになった
- ・部門内で2人制を組むことにより、お互いに業務をカバーしあえる体制となった



管理部門

3. ミーティングによる情報共有

【改善前】

- ・経営者層の決定した経営ビジョンや経営目標や具体の取り組み内容を従業員に周知する機会がなく社内の理解が十分ではなかった

【改善後】

- ・週1回、朝礼後の時間を社内検討会議として活用。経営者層に加えて、実務部門からもミーティングのテーマに応じ出席者を選定することで、経営方針の社内への浸透を図った。これにより、実務者の取り組みに対する理解度が深まり、スピード感をもった対応が可能となった。また、併せて月に1度、経営層と従業員間の交流機会を設け、相互理解の促進を図っている

取組の効果

- 担当者しか対応できなかった業務の共有が徐々に可能となり、担当者不在時の対応が少しずつできるようになった
- 属人化業務の分担が可能となり、残業時間の削減効果を見込む
- 休日取得しやすくなった
- 業務プロセスの共有により業務スキルが拡大した

役員の声

これまで、何となくは各々の業務を把握はしていたものの、具体的に代わって対応できるほどではなかった。取り組みを始め、少しずつ対応できるものが増え、各々のスキルと知識が増えたように思う。

各々の業務が見えるようになったことにより、作業の重複などに気付くことができ、結果、用紙削減などのコスト削減も実現した。自主的に来期のコスト削減計画を立て、実行していくことにもつながっている。このことが、各々の更なるモチベーションアップ、部としてのチームワークにもつながっており、相乗効果がみられるようになった。私自身も、ワークショップの回数を重ねる度に、意識が変わり、大変貴重な経験をさせて頂きました。ありがとうございました。

今後の目標

今回の取り組みを一過性のもので終わらせることなく、継続して取り組みをしていきたい。

また、今回を好事例として、今後は他部署にも展開をしていきたい。

取組の ポイント

- 従業員の警備業務スキル向上に向けた社員教育の実施
- 多能工従業員育成により属人化を解消

取組の背景と取組の方向性

● 背景

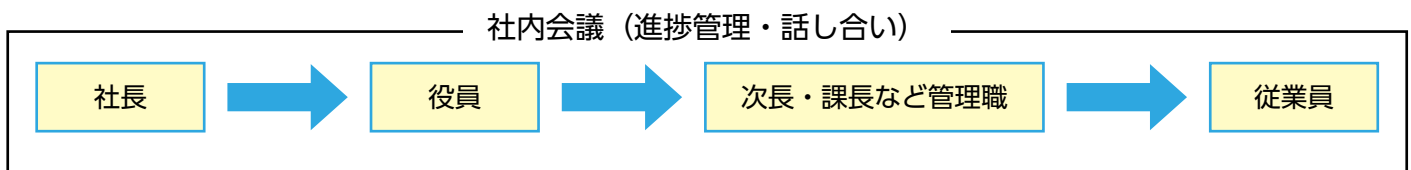
- 役員や次長が毎日現場を回る中で、現場の生の声を聞くと、現場教育や管理職の教育、あるいは警備業務の属人化が課題となっていることが分かってきた
- 特に、施設警備については、担当の従業員が休むことで代わりがきかない警備現場となっており、早急に改善が必要であった

● 方向性

- 従業員サーベイの結果でも、人材教育及び業務の属人化が課題となっていた為、会社として喫緊の課題であることを再認識した
- 社員教育・属人化の解消により、社内基盤を固め、生産性向上を図った

推進体制

社長を筆頭に、役員、次長・課長など管理職が率先して改善に向けて取り組んだ
また、社内会議で定期的に進捗管理を行い、取組にあたっての課題等について話し合った



主な課題

- 現場教育・管理職教育ができていない
- 業務が属人化しており、代わりがきかない現場がある

取組の方向性

- 社員教育による警備業務スキル向上
- 業務の属人化解消による生産性向上

1. 社員教育

- ここ数年、コロナ禍で集合研修を行うことが出来ていなかった。しかし、役員や次長など役職員が現場を回る中で、人材育成が必要であると感じた。そこで、令和6年2月の「万引きGメン研修」を皮切りに集合研修を再開した
- これまでの研修とは異なり、支社長・次長・課長などの幹部教育研修や業種・部門の研修、課長・係長・主任クラスの研修など、役職員毎や現場毎の研修など、研修のラインナップを増やし、各従業員のやる気や現場警備の質を高める研修を実施している
- 基本的に自宅と現場の往復だった従業員が集まることで、意見交換の場となるなど、副次的効果もあった
現場毎の改善案なども生まれ、期待以上の成果があった



2. 内勤従業員の属人化解消と多能工化

(①内勤者多数をCCにつける)

- 取引先と業務内容のやり取りをメールで行う際、複数の内勤者に同報メールを入れることで、情報共有を行うこととした
- そうすることで、主担当が休んだとしても、代わりの者が対応することで、取引先とのやり取りが円滑に行えるようになった
- この改善に取り組んだことにより、取引先からは、以前より業務連絡が滞ることがなくなったと高評価をいただいた

(②内勤者を施設警備に配置)

- 属人化解消のため、内勤者一人当たり、2・3施設の現場を担当させるようにした
- そうすることで、現場警備員が急に休んでも、内勤者で対応することが可能となった
- 最初は次長と同行して現場に行き、一人前になるように現場と一体となって取り組むなど、フォローアップ体制も整えた

役員の声

この度は、社員の意見を聞く機会を頂き感謝しております。

経営陣として、今後シンプルでわかりやすいビジョンを作り直し、浸透させていく所存です。また、次な世代に向けて安定した会社づくり、ワクワクすることのできる仕事づくりに邁進していきます。

いつも感謝の気持ちを忘れずに、「セフト100周年」を目指します。

担当者の声

警備業における生産性向上について人員の補充としか考えておりませんでした、どうやってより長く働いてもらうかということも大事なことに気付きました。

業務の簡素化、働きやすい環境作り、評価して褒める体制作りなど魅力あふれる会社にしていきたいと思っています。

今後の目標

この会社で働きたい、働き続けたいと思えるような会社にしていきたいと思っています。



株式会社ティスコ

【モットー】明日を守る

設立日

昭和61年11月1日

従業員数

95名

URL

<https://www.tss-co.jp/>

取組のポイント

- 「ミッション・ビジョン・バリュー」を策定し、代表者の思い・考えを共有
- 情報共有から、フィードバックへ

取組の背景と取組の方向性

● 背景

- 若手の採用が難しい。特に年代問わずなかなか人材採用が出来ていない
- 会社のビジョンが固まっておらず、目指すべき先が不透明な状況であった
- 従業員アンケートの分析結果から、「働きがい」が課題であることが見えてきた。特に、フィードバックや承認、ビジョン提示など働きがいに関する項目を改善する必要があることが分かった
- 情報共有を訴える従業員の声も多く、取り組むべき課題となっていた

● 方向性

- ビジョンを策定し、会社の向かうべき方向性を社内で浸透させ、従業員のモチベーションアップを図るとともに、働きがいのある会社を目指す
- 情報共有に取り組み、従業員が働きやすい環境にする

推進体制

まずは、内勤の体制整備に向け、社長及び内勤従業員10名で取り組んだ。



主な課題

- ①人材不足、警備員の高齢化
- ②従業員の「働きがい」が低い
- ③社内での情報共有が十分出来ていない



取組の方向性

- 代表者の思いを「ミッション・ビジョン・バリュー」として具現化する
- 社内会議による情報共有
- グーグルスプレッドシートの導入



1. 代表者による「ミッション・ビジョン・バリュー」の策定

- 従業員に対し、代表者としての思いや考えを共有し、従業員へ働きがいを見出してもらい、警備の質を高めていくことを目標に策定した

【ミッション】

『己の人生と全ての家族を守るため最大限の力を発揮する。全力を尽くし、皆が笑顔で暮らせる毎日へ・・・』

【ビジョン】

- ・従業員100人超え
- ・若い人材（女性）を増やす
- ・当たり前から2ランクアップ！

【バリュー】

- ・『きれいな花が咲きました。見えない根っこのおかげです』

【成果】

上記の「ミッション・ビジョン・バリュー」を従業員へ共有したことで、従業員一人一人の警備にあたる気持ち、やる気がアップした

2. 社内会議による情報共有

- 従業員サーベイの結果から、情報共有の必要性が分かった為、新たな取り組みとして、社内会議を実施し、情報共有の場をつくり、闊達な意見交換を行うことで現場の課題や改善策などを従業員と一緒に考えた
- また、情報共有だけでなく、仕事に関するフィードバックや褒めること（承認欲求を満たす）など、従業員サーベイで見えてきた課題への改善策の取り組みの場となった

【効果】

- これまで行っていなかった社内会議を設けることで、社内のコミュニケーションが図れ、現在取り組んでいるデジタル化の仕様などの方向性も円滑に検討出来た

3. グーグルスプレッドシートの導入

- 警備員の配置表を社外からも確認出来ることを目的として、グーグルスプレッドシートの導入を進めている
- 来年度には導入する予定であり、会社に来ないと情報が見ることが出来ないという状況を改善することで、業務改善への第一歩になることを期待している

経営者の声

少しずつではありますが、居心地の良い会社にして
いけたらと思っています。
ワンチームで前進あるのみ！





東和セキュリティサービス株式会社

【モットー】安全、安心、信頼を得る業務

【目標】365日、安全、安心をお届けする警備のプロフェッショナルであることを目指す。

従業員数 138名(2023年9月12日現在)

URL <https://towass.jp/works/>

取組のポイント

- 人材不足や従業員の高齢化への対応
- 今後の経営方針の策定

取組の背景と取組の方向性

● 背景

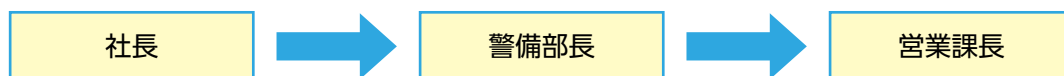
- 募集しても若い人材が集まらず、従業員の高齢化が進んでいる
- 春の閑散期になると過剰人材となることもあり、調整が難しい
- 会社としてのビジョンがなく、従業員が方向性を理解出来ていない。その為、会社としての方針が揺らぐことがある

● 方向性

- 人材育成
- ビジョンの策定

推進体制

社長及び警備部長、営業課長の3名を中心に社内への取組内容の公表や進捗状況について管理した



主な課題

- ①従業員の高齢化
- ②社員の思いを経営層が把握できていない
- ③会社の制度を従業員が認知していない
- ④従業員が会社の方針を理解していない

取組の方向性

- 1 社内で集合研修を実施
- 2 相談窓口の設置
- 3 社内チラシによる福利厚生等の社内サービス周知
- 4 ビジョンの策定

1. 社内で集合研修を実施

- 人材育成を図るため、来年度より社内での集合研修に取り組むこととなった。一度に全員が集まることは、難しい為、何日間かに分けて実施する
- 集合研修では、代表者より警備に取り組む誇り、想いを伝えるとともに、社員同士のディスカッションを行う
- 普段は現場の直行直帰である社員が顔を合わせることで、今後の現場作業において円滑なコミュニケーションが図られることを見込む
- 従業員アンケートにおいても話し合う場、意見交換の場が欲しいという意見があった為、今回新たに研修を通じて、意見交換も行えるようにする

2. 相談窓口の設置

- 業務改善へ繋がる社員の声を集めることを目的として、相談窓口を設置した
- 普段現場では相談が出来ない事も、相談窓口へ連絡することで早急に解決することが出来るようになった
- 相談窓口への問い合わせから業務改善へつながった事案もあり、早速効果が出始めている

3. 社内チラシによる福利厚生等の社内サービス周知

- 当社は、社内の福利厚生サービスが充実しているが、社員に周知されていないため、あまり活用されていない
- そこで、給与袋に給与明細と一緒に社内チラシを同封し、福利厚生が充実していることを社員へアピールし、万が一があっても守ってくれる会社であることを認識してもらい、長く安心して働いてもらえるようにすることを目的として取り組んだ
- 令和5年11月、社内チラシの第1弾を同封。チラシを見た社員一名が会社保険を利用した
- また、社員から福利厚生に関する問い合わせもあり、安心して働ける職場に向けて社員の意識改善が図られつつある

4. ビジョンの策定

- フォローアップ訪問や従業員アンケートを通じて、会社のビジョン策定が必要なが分かった
- 社員の現場での行動改善を目的としてビジョンを策定し、社員へ会社の方針を示すことで、会社として向かうべき方向性、あるべき姿を共有した
- 策定したビジョンは、下記の3つである
 - ①社員が気持ちよく働ける職場環境を整え、社員とその家族の幸せの追求
 - ②お客様に喜ばれ感謝され必要とされる最高のサービスの追求
 - ③社業に誇りを持ち、「安全と安心」の追求
- 改めて、社長としての方針を示したことにより、これまでより警備に対する取り組み意識が向上した

経営者の声

ビジョンの策定等、なかなか難しいこともありましたが、今後の会社が良くなるきっかけが分かったことだけでも、ワークショップを受講して良かったと思います。

今後の目標

今回学んだことを実践し、社内に浸透させていくことで今まで以上により良い方向にしていきます。

取組のポイント

- 内勤マネージャー(現場経験者)が警備現場に出向き、隊員の士気を上げる
- 昼食手当や交通手当などの報酬を設定

取組の背景と取組の方向性

● 背景

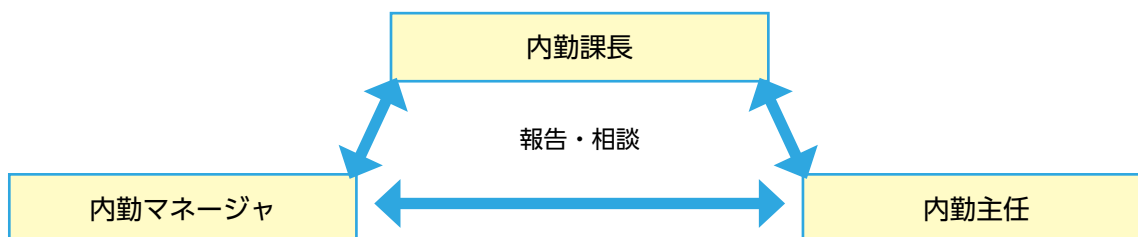
- 新規応募(特に学生アルバイト)が減少し、現場隊員の負担が増加していた
- 仕事にやりがいを持たず、モチベーションが低下
- 現場隊員の出勤頻度の低下により、内勤者がシフト作成に苦慮し、残業が増加していた

● 方向性

- 客先との折衝の一部を隊員が担うなど、多能工化(人的資源の最大化)を図る
- 内勤者と隊員とのコミュニケーションを増やす
- 賃上げや各種手当を増やすなど、報酬を増やす

推進体制

内勤マネージャーが中心となり、課長に相談しつつ、主任と連携して推進



主な課題

- 新規応募の低迷
- 出勤頻度、継続率の低下



取組の方向性

- 隊員のモチベーションアップ

1. 隊員の多能工化

- ・内勤者（営業）が行っていた客先との折衝を一部現場隊員が担うことで、隊員の多能工化を図る
- ・同時に、隊員自身に「折衝を任せてもらえた」という自負が生まれることで、モチベーションのアップと、組織への信頼が増すことを目指した

2. 内勤者、隊員の相互理解

- ・出勤頻度の低下、改善のため内勤者が現場に赴き、隊員とコミュニケーションを増やすことで、モチベーションアップにつなげた
- ・内勤者と隊員との間に仲間意識や連帯感が生まれることで、内勤と現場隊員との壁をなくし、心理的安全性を高める

3. 報酬の付与

- ・スキルや経験にあわせて賃金を引き上げる（時給アップ）ことで、成果の意味づけを行い、やる気を引き出す
- ・昼食手当や交通手当等、新たな手当を付与することでモチベーションアップを目指した

執行役員の声

サーベイの結果から、職員や職場の現状を可視化出来たことで多くの気づきがあった。
取組みを重ねていく中で、組織として成長できていると感じる。
今後もさらに生産性を向上させるために、何をすべきか考えていく良いきっかけとなった。

推進担当者の声

「となりの芝生は青く見えていた」
当初の思いです。
思い通りにいかず悩んでいたことも、ワークショップに参加したことで、同業ならではの共通の悩みがあることを知ることが出来ました。

現状を一気に変えることは難しいかもしれませんが、変えるために周囲を巻き込む・・・
一人でなんとかするのではなく、相手の懐に入って知ることの大切さを感じました。

皆の意識が変わっていく過程で、やりがい・明るさ、意欲が増していきました。
隊員の変化を感じ取れている今は、とても充実しています。

今後の目標

内勤者が現場に出向き、隊員に声かけする中で、新たな現場へ参加しようという意欲ある隊員も出てきています。

今後も取組みを継続し、隊員のやる気ややりがいを引き出し、外部へも魅力を積極的に発信することで、新たな仲間を増やしていければと思っています。

さらに、新規現場取得による増収を従業員に還元することで、組織も人材も持続可能な環境をつくっていきます。



【ミッション】お客様の満足・感動を追及し、社員みんなで幸せになろう。そして西日本の警備会社の中で

もっとも入社したい会社を目指そう

【ビジョン】私たちは警備業界のディズニーランドを目指しています

【経営理念】リライアンス・セキュリティ株式会社とはお客さま主義集団である

従業員数 230名

URL <https://www.reliance-s.com/>

取組の ポイント

- 仕事の意味づけを行い、仕事のやりがいへと繋げる
- 現場隊員へ権限移譲を行い、認める仕組みをつくる
- 認定制度をつくり、称号を与える

取組の背景と取組の方向性

● 背景

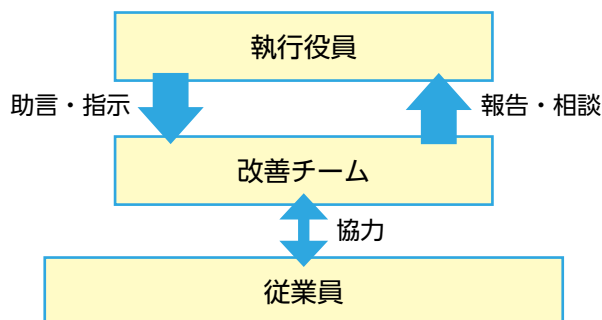
- 慢性的な人手不足
- 業務に積極的に取り組めていない従業員の中には仕事にやりがいを感じていない者も一定数おり、最終的に離職に繋がるケースもあった

● 方向性

- 個別面談を行い、個々の仕事への向き合い方等をヒアリングする
- 客先での簡単な折衝など、隊員へ一定の権限を移譲し、自社の一員としての存在意義を実感させる
- 現場のエキスパート認定制度を創設

推進体制

執行役員が中心となり改善チームメンバーを選定して、業務改善を推進



主な課題

- やりがいを感じていない社員が一定数いる
- その結果、離職に繋がるケースもある



取組の方向性

- 隊員へ一定の権限を移譲
- 新入社員教育担当を任命し、組織の一員としての認識を促す



1. 個別面談で仕事の意味づけを行う

- ・若手隊員を中心に個別面談を行い、仕事に対する意識を把握する
- ・特に仕事にやりがいや意義を見いだせない者に対し、仕事の意味づけを行うことで、仕事に対するモチベーション向上を促す

2. 現場隊員へ一定の権限を移譲する

- ・現場隊員に客先との簡単な折衝を任せることで、会社にとって必要な存在であると感じられる状況をつくる
- ・新人隊員の教育を任せることで、ベテラン隊員のやりがいを促す。教育者に任命することでベテラン隊員の経験や会社への貢献に対する評価を明確にする

3. 称号を与える

- ・現場ごとにその現場の“エキスパート認定制度”を創設し、現場ごとのエキスパート隊員をつくることで、社員のやりがいとモチベーションアップにつなげる

推進担当者の声



弊社は、働きやすい環境整備に向けた取組みは以前から進めており、ある程度の成果も上げています。そこで、このたびは、従業員の働きがいを高めるためにはどうすればいいのかを考えました。今後も、やりがいを高める取組みを継続し、離職防止を図るとともに、西日本一の警備会社を目指して、警備の質向上に努める。

おわりに

当会では、かねてから企業の競争力強化を支援しております。

生産性向上に意欲の高い事業者に対し今後も現場改善など労働生産性（就業者1人あたりの生産性）の向上支援など、積極的に取り組んで参ります。

地道ではありますが、ムダを排除する業務改善、さらにはICT化をはじめDXの活用に繋げ、時間・労力に余裕を生み出すことで、新たな取り組みに挑戦したり、働き方改革を推進する企業へと変革しませんか。

本事例が事業者の皆様の生産性向上に取組むきっかけとなることを期待しています。

生産性向上に向けて、当会のサポートを是非ご活用ください。

生産性向上 実践事例 2023 ～現場改善ワークショップ～

発 行 者 ： 広島県中小企業団体中央会

〒730-0011 広島県中区基町5番44号 広島商工会議所ビル6F
TEL:082-228-0926

本事業は、広島県の補助事業「令和5年度 広島県中小企業団体中央会生産性向上推進活動事業」により実施しています。



広島県中小企業団体中央会