

# やまぐち働き方改革先進企業最終報告会

## 石川商事働き方改革 「カエル会議」



石川商事株式会社



2022年2月16日

# 石川商事株式会社の企業紹介

- 石川商事株式会社
- 周南市鼓海2丁目118-58
- 産業用機械の販売及びメンテナンス  
(油空圧装置、伝導装置、輸送装置、濾過装置、環境機器)
- 従業員数 18名  
営業7名 営業アシスタント 5名  
業務4名 総務経理 2名
- 創業60年



# 石川商事株式会社の働き方改革について

・以前より働き方改革としていろいろやってきたが、いろいろな問題がありなかなか難しい。

- ・プチ働き方改革  
時間外電話アナウンス  
ビジネスチャット  
名刺管理ツール

・2019年、働き方改革関連法案で営業の残業時間の把握のため営業の評価基準の改正した事で、残業時間を管理して結果法定の時間外労働時間を超えているのが判明



対策 2021年より

- ・働き方改革としてカエル会議 2021年4月より
- ・定時退場日（第2水曜日） 2021年1月より



# 石川商事株式会社のカエル会議メンバー

・営業1G 周南 ・営業2G 下松・光 ・営業3G 防府・宇部

## カエル会議1Gメンバー計7名

## カエル会議2・3Gメンバー計6名

氏名	業務担当・役割	氏名	業務担当・役割
河村 倫啓	代表取締役、営業1Gリーダー、カエル会議1Gリーダー	山縣 良丈	取締役、営業3Gリーダー、カエル会議2・3Gリーダー
営業	河内主任、奥谷、仲子	志間 義紀	専務取締役、営業2Gリーダー
営業アシスタント	神代CA、浅本	営業	萩原主任
総務経理	村上	営業アシスタント	秋山CA、濱田、仲西

# 石川商事株式会社の課題のまとめ

	課題の概要
①	時期や得意先によって仕事量の偏りが発生する → <b>仕事の協力体制</b>
②	他の営業、営業アシスタントの負荷状況が分からない → <b>コミュニケーション</b>
③	営業や得意先によってやり方が違う → <b>仕事の共有化</b>
④	営業の負荷が大きい、やることが多い → <b>仕事の分業化</b>

# 石川商事株式会社の課題に対してのアクション

## 課題 ①

時期や得意先によって仕事量の偏りが発生する → **仕事の協力体制をつくる**

営業間の仕事の協力体制として

突発的に発生する急ぎの納品に対して  
ユーザーによって納品場所やルールが違うので  
どのユーザーが担当者以外に他の営業もしくは配送の  
誰が納品可能なのか？  
リスト化して情報共有する。

時期や急な仕事の偏りに対して  
仕事のフォローが出来るように



営業アシスタント間の協力体制として

ユーザー別できるマップにて  
ASTお休み時の対応ASTを決めたり、専用納品書も複数対応可

会議でのみんなの声 → **自分の仕事を他の人にお願いすることが、いけない事と思っていた!** 😞

# 石川商事株式会社の課題に対してのアクション

## 課題 ②

他の営業、営業アシスタントの負荷状況が分からない

→ **コミュニケーションを取る（ショートミーティングの実施）**

他の営業、営業アシスタントの負荷状況の把握  
仕事の予定や休みなどの情報共有

定期的なコミュニケーション（ショートミーティング）を開始

1Gでは、毎週月曜日の朝 自分のスケジュールなど  
必要に応じて、ミーティングを実施（アシスタントの担当変更）

2・3Gでは、毎週火曜日、木曜日の朝 2回 自分のスケジュールや負荷状況  
ユーザーによっては、毎朝発注状況によって仕事の割振り

会議でのみんなの声→

他の人の負荷状況を知れた  
出来るだけ分担していきたい 😊  
みんなが忙しい時は、どうすれば？



# 取り組んでの感想①

2021年4月カエル会議キックオフミーティング開始当初

- ・ 営業の残業削減としてカエル会議を開始したが、アシスタントも十分忙しいという意見もありなかなか複雑で難しい。
- ・ 営業の残業削減から業務効率化を主目的として掲げたが、それぞれのベクトルがあっていないと感じた。
- ・ 働き方改革でやるべき事をカエル会議ですべて決めるべきと思っていた。



2021年10月カエル会議再キックオフミーティング

- ・ 4月のカエル会議で決めたあるべき姿と会社のビジョンを共有

**「社員全員がプロフェッショナルサポーターの技術商社」**

石川商事の10年後のビジョンについて

【ビジョン】（どこに向かうのか？）

**「社員全員がプロフェッショナルサポーターの技術商社」**

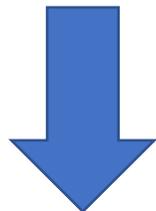
お客様とメーカーと協働して問題を解決していける良好な関係を構築し

社員全員がそれぞれの立場でプロフェッショナルになり  
関係する人のために自ら考えサポートできる  
技術商社で地域一番店を目指します。

# 取り組んでの感想②

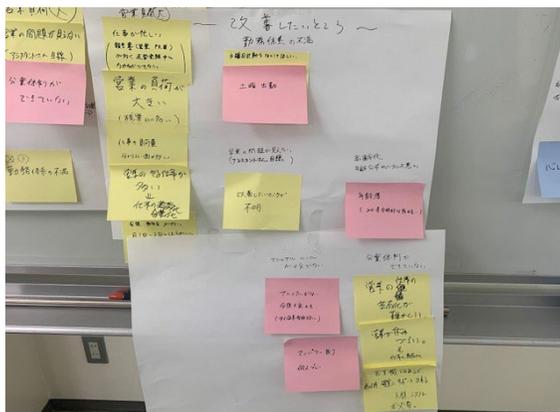
以前の働き方改革

- ・ 働き方改革の意見出しに時間が掛かる。
- ・ 働き方改革の会議後のまとめに時間が掛かる。

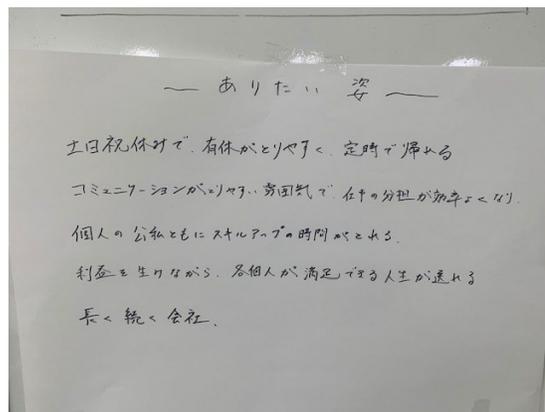


→ 約2ヶ月間

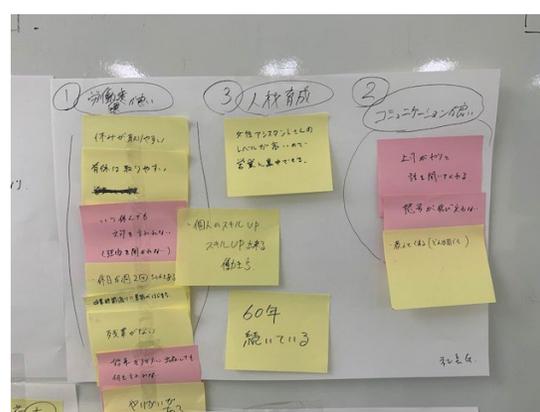
2021年4月カエル会議キックオフミーティング



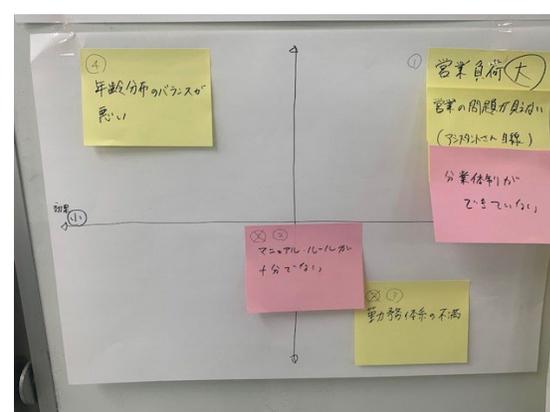
改善したいところ



ありたい姿



課題出し・分類



課題分類マトリクス

・ ブレインストーミング方式 意見だし→課題出し→実行課題決定 1時間 **大幅時間短縮**

**小さいPDCAをこまめに回す**

# 取り組んでの感想③

2021年10月カエル会議再キックオフミーティング

- カエル会議の役割分担の設定 進行係・記録係・時間調整係など

リーダー主導のカエル会議



みんなで考え決めるカエル会議

全員参加型 カエル会議

	10月25日	11月29日	12月20日			
○ 進行係	河内	河内	神代			
○ 時間調整係		仲子	河内			
○ 記録係①		奥谷	仲子			
○ 反応係		村上 謙	奥谷 杜			
上下監督係						
脱線注意係						
その他						
○ 記録係②		神代	浅本			

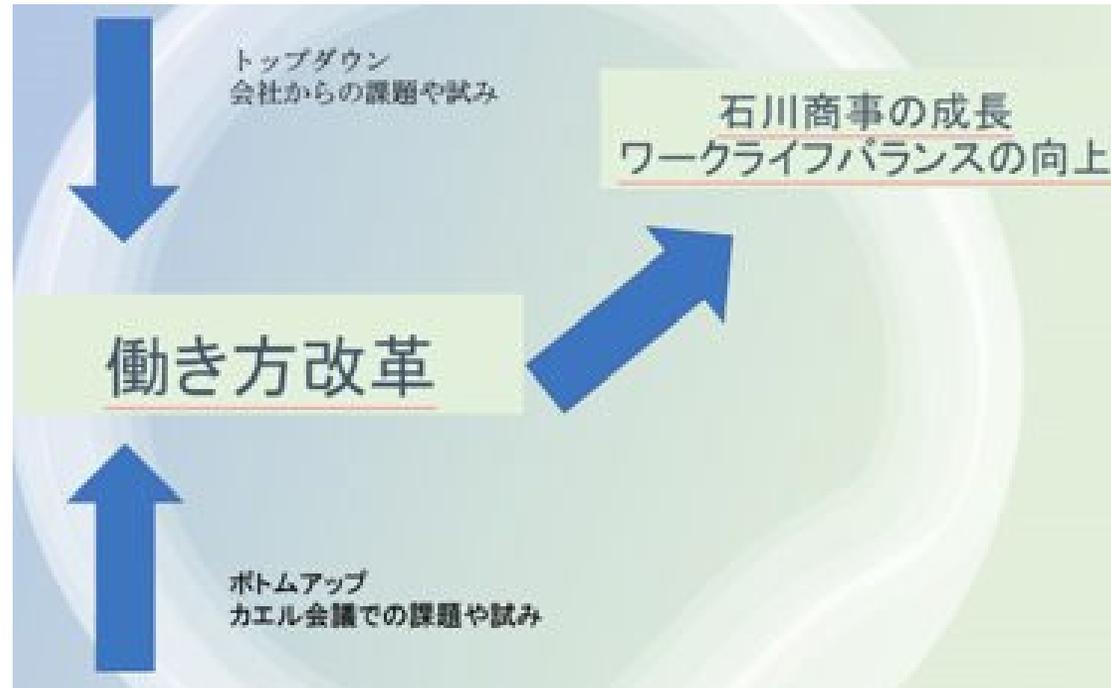
- リーダーが方向性を考えて会議をしなくても、自分たちで意見を出して、課題決め、実行スケジュールを決める。

# 今後の課題・まとめ

何か問題があれば、課題として出てくるように風通しが良くなってきている。  
少しずつでも、一步一步前進し、継続すること

今後も月1回のカエル会議の継続

トップダウンとボトムアップの両輪で働き方改革を推進



大きな結果が出た訳ではない  
働き方改革は簡単ではない  
やっとスタート地点に立ったところ