

# 石川労働局長が「ベストプラクティス企業」を訪問しました

## ～環境開発株式会社の取組について～

石川労働局（局長 八木 健一）は、11月の「過重労働解消キャンペーン」期間の取組の一環として、長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進を始めとする「働き方改革」に積極的に取組む企業（ベストプラクティス企業）を訪問し、取組内容について意見交換を行いました。

今回訪問した「環境開発株式会社」における主な取組内容等についてご紹介します。

訪問日時 令和7年11月26日（水）13:30～

訪問企業 環境開発株式会社（所在地：金沢市大桑町上猫下4番地7）



環境開発株式会社

### <会社概要>

- 設立 昭和47年（1972年）7月
- 資本金 5,000万円
- 代表者 代表取締役 高山 盛司
- 従業員 139名（令和7年4月1日現在）
- 売上高 39億円（令和7年3月）
- 事業内容 一般廃棄物及び産業廃棄物の収集・運搬、中間処理ならびに管理型の最終処分事業 廃プラスチック類等のリサイクル事業

### 取組のポイント

- トップの強い決断によって、基幹システムの導入と各種人事制度の見直し等を実行。
- 無駄な作業の洗い出し及びシステムの仕様検討、データ入力等を数年かけて粘り強く実施。
- 受注から収集運搬、中間処理、最終処分までを一元管理できる基幹システムを導入し、業務の効率化を実現。
- 労働時間制度、賃金制度等の人事制度の見直しを行い、業務が終了したら帰宅可能な制度や5日間の連続有給休暇取得奨励等により、長時間労働の削減や年次有給休暇の取得率が向上。
- テレワーク体制を整備し充実化を図り、柔軟な働き方やワーカーライフバランスを推進。

### 取組を始めたきっかけ

- 総務、営業、運送、処理の各部門ごとに別の業務ソフトを使用しており、紙を記入する業務も多く、情報のつながりがなかったため、部門間で重複した業務が発生していたこと。
- 社員の年齢構成に偏りがあり標準化されていないことから、新卒の定期採用を行うこととした際、賃金制度をはじめとした人事制度の整備が必要であると判断したこと。
- 定期昇給制度がないため中途採用社員の賃金が上がらず、人生設計を考えたときに将来に希望がもてず、待遇に不満を持つ社員の離職につながっていたこと。



【高山社長（左奥）と意見交換を行う八木局長（右奥）】

### 取組の効果

#### 【時間外労働の削減と年次有給休暇取得率の向上】

- 取組前の2018年度と比べ2024年度は、1ヶ月あたりの時間外労働時間数は8.5時間から3.3時間となり5.2時間（38%）削減され、年間平均の年次有給休暇取得日数は、5.4日から11.7日となり6.3日増加した。

#### 【社員の意識変化】

- 社員の意識変化の結果、業務効率化に資する業務改善提案も増え、更なる時間外労働の削減等が期待される。

#### 【離職者の減少】

- 人事制度の見直しが定着した結果、離職者が大幅に減少した。



厚生労働省石川労働局

取組の詳細は裏面へ

## 取組の詳細

### 【基幹システムの導入】

- 連携が必要な総務、営業、運送、処理の大きく4つの業務があり、また、本社とは別の場所に工場や処分場があるため、離れた場所同士で情報をやり取りする必要がある。システムを導入するにあたり、30代から40代の社員を中心に現状の無駄な作業や属人化になっている作業等を1年かけて抽出した。その後、開発業者と2年かけて仕様を検討した。
- システム導入により紙マニフェストの使用が半減し、事務処理が大幅に省力化した。収集・運搬業務はタブレットを使用してその場で入力作業を行うので、集荷ミスもなくなり、日報作成も不要となった。
- 業務の属人化が解消され、多能工化が可能となった。

### システム導入前の課題

各部門（営業、運搬、工場、総務）が個別のシステムを利用

【他部門の状況が分からない・紙でデータ連携・重複作業】

収集日報（紙）記入後、事務担当者がシステム入力（1000件/日）

【重複作業・手計算・属人化】

受入物へのメモ貼付け、処理日報（紙）への記入

【手作業・重複作業・受入処理の可否判断】

紙マニフェストの処理が膨大（93,000件/年）

【専任者2名+α・実務との整合性】



### 【人事制度の見直し】

- 社長自ら泊付き外部研修に参加したり、外部講師に指導を受けたりし、外部の支援を受けながら見直しを行った。
- 収集運搬業務は、所定終業時刻前であっても業務が終われば管理職の判断で帰宅可能な制度としたところ、担当者が効率的な業務を心がけるようになり、時間外労働の削減につながった。
- 以前は所定休日のなかで連続休日を取得するようにしていたが、連続5日の休暇を所定休日の外に出し、有給休暇として取得を推奨したところ、会社平均の年次有給休暇の取得日数が増えた。
- テレワーク制度の導入や子が中学に入学するまで短時間勤務を可能にし、仕事と子育ての両立を推進した。
- 上司と面談して目標設定を行い、業務の課題を洗い出し、次の目標設定を行う人事評価制度を導入した。
- 勤続給と年齢給しか上がらなかった賃金制度を整備し、定期昇給制度や諸手当を新設し、社員の賃金が上がった。
- 60歳を過ぎても希望すれば65歳まで賃金額が下がることなく（定期昇給も）、現役と同じ条件で働くことを可能とした。



【社員の方の業務を視察するハ木局長（左）】



【社員の方と意見交換を行うハ木局長（左）】

### 【改善提案活動】

- 常時、業務改善提案を受け付けており、年1回、優秀な改善提案に対して表彰している。

### 2名の社員の方から伺ったお話

#### 【収集・運搬職男性（勤続15年）】

「タブレット端末だけで簡単に情報を確認し、実績を登録することができます。収集ごとに紙の伝票を書くのに焦ることがなくなり、車両を運転するときは、ゆとりをもって安全運転に集中できるようになりました。」

#### 【営業事務職女性（勤続18年）】

「以前は一つ一つ紙の伝票を作成していましたが、今はシステムを使って素早く楽に作業ができるようになりました。入金も自動でできるようになりました。時間的余裕ができました。テレワーク制度を使って仕事と育児を両立しています。」

### 今後に向けて

高山社長は基幹システムについて、「システム導入にはデータベース作成のため、それまでの顧客データの入力作業等に労力を要し、社員の反応が悪い時期もありましたが、無駄が省かれ少しずつ成果が見えてくると理解が得られるようになりました。システムの導入後、仕事の効率化が図られ、社員の意識も高まりました。業績も少しずつ右肩上がりになっています。」とお話しになりました。

高山社長は今後について、「不易流行。時代に合わせて変えていくもの、変えてはいけないものがあると思っています。他社とは違う独自性を出していきたいと思います。働きやすい環境を作り、この会社に入ってよかったと思えるように、社員一人一人を大事にしながらやっていきたいです。」とお話しになりました。



【高山社長（左）とハ木局長（右）】