

働き方改革の最近の動向(各企業の取組み)

- 1 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善（同一労働同一賃金に実効性を持たせるための法律やガイドラインを整備）
- 2 賃金引き上げと労働生産性向上（法整備によって時間外労働に罰則付きの上限規制導入）
- 3 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正（企業の賃上げの働きかけ）
- 4 柔軟な働き方がしやすい環境整備（テレワークや兼業・副業の推進）
- 5 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備（社会に出てからの学び直しの支援）
- 6 病気の治療と仕事の両立（産業医の機能強化など）
- 7 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労（保育所の整備など）
- 8 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援（転籍者の受け入れ企業の支援など）
- 9 誰にでもチャンスのある教育環境の整備(高等教育の経済的負担軽減)
- 10 高齢者の就業促進(定年延長企業への支援など)
- 11 外国人材の受け入れ(魅力ある就労環境の整備)

1 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

同一労働同一賃金の導入

- ・有期社員やパートら非正規労働者の待遇改善
- ・同じ業務の実態なら基本給やボーナスを同一に
- ・福利厚生も原則社員と同一に
- ・非正規社員の組合員化(東京ディズニーランド18,000人)
- ・食事補助3,500円(正社員のみ)→サポート手当3,500円(正社員+フルタイム契約社員)(NTTグループ)
- ・契約社員の一時金昨年50,000円→100,000円へ(KDDI)
- ・全従業員、正社員に 2,200人転換、人材確保(クレディセゾン)
- ・5年超えたら無期転換 有期労働者84%「知らない」 連合アンケート 周知に課題
- ・非正規社員にも退職金支給、人で不足に対応。週30時間以上勤務対象(ドール)

非正規雇用の無期雇用化

- (ベルシステム24 約22,000人)(高島屋 約3,200人)(J・フロントリテイリング 約1,600人)(ローム 約400人)(第一生命保険 約3,000人)
- ・3年働いたら無期雇用 パート社員係長・課長昇進に道(みずほFG)
- ・有期から無期へ「エリア専任職」と呼ぶ限定正社員、年収2倍へ(生活協同組合コープみらい)

2 賃金引き上げと労働生産性向上

①賃金引上げ

- ・家族手当の支給額引き上げ前倒し(トヨタ)
- ・正月期間の特別手当(スカイマーク100円/h)
- ・時給改定(ゼンショーHD全パート100,000人)
- ・成果に基づいた給与の支払い「脱時間給」制度(ホワイトカラー・エグゼンプション):法案(政府)
- ・残業減で浮いた人件費の半分をボーナスに(日本電産)残業代減少分をボーナスに(松屋フーズ)
- ・一般従業員2,800人の給与に月25時間分の「残業代」を上乗せ、16秋～(ヤフー)
- ・残業時間削減分で基本給を底上げするベースアップ(ワタミ)
- ・脱時間給の考え方先取り 会社が承認した一部係長級に実際の残業時間に関係なく毎月45時間分お手当を支給。超過分も支払うが、時間になるべく縛られないようにする・・・トヨタ流ホワイトカラーエグゼンプション(トヨタ)

②仕事のやり方の工夫・改善(生産性向上)

- ・業務効率化の事例を社内ネットで共有(三井住友海上)(三菱電機システムサービス)
- ・再配達受付時間の見直し(ヤマト運輸)
- ・運賃値上げ(大口15%以上)17/10～・取扱量抑制(ヤマト運輸)
- ・仕事の偏りをなくす、職能共有・進捗確認(タック印刷)
- ・会議の時間や資料を削減(日本電産)
- ・改善活動のテーマとして取り上げ:止める、一緒にやる、順番を変える、簡素化する(三菱電機システムサービス)
- ・管理職業務の徹底的追求:本部指示運營業務の正確な実行とその確認、5店舗を一人で管理(西松屋)
- ・時間の使い方のスクラップアンドビルド(コーン・フェリー・ヘイグループ)
- ・仕事の断捨離の徹底・・・一つ一つの仕事に意味があるのか考えるようになった。3人→1人出張、資料P5/1W→P1/2hで2,400→2,000h/年、自分で決めるもの、会社はサポートだけ。(味の素)
- ・仕事の一部をパートでも肩代わりできるように工夫(いなげや)
- ・従来:月次決算を迎える毎月20日の前後は売れ残り商品の値下げ対応や新しく入る商品の陳列で多忙。⇒商品の仕入れバイヤーの評価を月単位から四半期へ、一方販売計画は月次から週単位へ、現場の状況をバイヤーへ正確に伝達 ⇒月末の値下げや新商品陳列作業が減少、顧客対応が増加、売り上げ増加、残業減少(しまむら)
- ・仕事の分担や個人の役割を明確にすれば、自分のペースで仕事がこなせるようになり、効率的に片付けて早く帰ろうというモチベーションも生まれる。(やさしい経済学)
- ・年二回、無駄な仕事を排除する「仕事の棚卸し」を実施
- ・会議の統合: B会議(4.5時間*30人/月)・月次損益フォロー会議(3時間*10人/月)・拡大経営会議(3時間*20人/期)合計2,100人・時間 → 月次報告会(3.5時間*30人/月)合計1,260人・時間(40%、840人・時間削減)
- ・改善成果に対し「ウィル」の支給。業務でのウィルの使用。賞与の際に換金、多い人で数百万円(ディスコ)
- ・メールの書き出し「お疲れ様です」の禁止。敬称は「さん」のみ。エクセル色付け禁止、フォント工夫禁止。会議は30分以内、立って。(ランクアップ)
- ・始業開始から30分間はPC使用禁止:指示が部下に伝わっているかの確認をフェースツーフェースで(キャノン電子)
- ・同じフロアではメール禁止:会えばすぐに伝わるが、メールでは時間が掛かる。3回でPC没収、5回で降格(キャノン電子)
- ・PC稼働状況チェックシステム「一分当りの入力文字数」「マウスの稼働時間」の把握(キャノン電子)
- ・工場で歩く速度の統一「5m3.6秒」(キャノン電子)

- ・働きたいオジサンとクラッシャー上司の隔離。問題人材の影響力無力化。(NB)
 - ・部門長エリアの設置。それぞれの部長が部下とどんな話をしているのか、筒抜け。理不尽な指示が不可能に。(コクヨマーケティング)
 - ・便乗を生まず、若手が育つ「独自の時短制度」能力あれば時短でも減少幅小。(エン・ジャパン)
 - ・無駄をそぎ落とす: 受注してから試作や委託製造を完了するまでの間、人の知恵を必要としない部分は可能な限りシステムで自動化している。①受注した設計データから必要工数をすぐに割り出す。②システムが計算した加工手順を基に、誰がどの作業をいつ実施するかを見える化。③デジタルによる情報共有で属人性を払拭。終業時間になったら誰にでも引き継げる。(米プロトラブズの日本法人)
 - ・営業時間の短縮でも売上高アップ: 早朝と深夜の営業中止。接客の質が向上したことで、注文する品数が増え、さらにより単価の高い料理を注文してくれるようになった。人員を強化しても、時給単価が高い早朝と深夜を止めることで人件費総額は削減。営業時間の短縮でアルバイトの応募も増加。(ロイヤルホールディングス)
 - ・減らすべきは待ち時間・周辺業務 MR営業車内で業務報告や説明資料の作成、保育園の送迎を認許(武田薬品工業MR)
 - ・減らすべきは待ち時間・周辺業務 支店メールアドレス設置により顧客からの連絡を全員が確認、対応可能。電子契約システム導入、顧客のインプットデータをそのままデータベース化(レオパルス21)
 - ・減らすべきは待ち時間・周辺業務 固定給で指名取り合い無し、予約制から受け付け順に施術、スタッフの応援制度導入、タオル洗濯の外部委託、皆が同じレベルの仕事が出来れば助け合い可能で生産性向上(美容院 オオクシ)
 - ・採用業務IT使い軽減 クラウドで効率化支援 (人材各社・パーソルHD)
- 人員シフト見直しで2年連続前年度比95%へ労働時間削減(石和健康ランド)
- ・マネージャの育成 : 「マネージャ180度」社員の目標達成やキャリア開発の支援レベル、マネージャとしての強みと改善点はどこかの測定(日本オラクル)
 - ・RPA(Robotic Process Automation)定型作業を自動化する(日本生命、三井住友海上、昭和リース、三菱東京UHF銀、みずほ銀、三井住友銀、三菱UFJモルガン・スタンレー証券)
 - ・「社内通貨」で働き方改革 定時退社に付与⇒商品と交換(カブドットコム証券)

③ITの活用

- ・AIで働き方の問題点を分析し改善(日本マイクロソフト)
- ・IOTや自動化設備で生産効率や歩留まりを向上(オムロン)
- ・AI [WATSON]の活用、アドバイスを得る(IBM)
- ・自席のPCからオンライン会議に参加(三菱電機)
- ・自席のPCから部門・拠点を超えて相手の在席を確認できる(三菱電機)

④権限委譲

- ・コンサルタントは働く場所や時間を自分で決められ、生産性に繋がっている(コーン・フェリー・ヘイグループ)

⑤コミュニケーションの活性化

- ・オフィスレイアウトの見直し、回り道しないと席に行けない(ヤフー)
 - ・メールと予定表のS/Wをグローバルで統一(三菱電機)
 - ・大きな机にジグザグ配置ですぐに相談可能。一人で長時間悩むより全員で15分間で方向を決める(ボーダーレス・ジャパン)
- ・会議不要の円卓職場。円卓にはコミュニケーションを活性化する心理的効果がある。コミュニケーション重視で在宅勤務は認めていない(メルカリ)

⑥意識改革

- ・退社時刻宣言カード(三井住友海上)
- ・東京働き方改革宣言企業(東京都最大100万円の奨励金)
- ・20時退庁令(東京都)
- ・男性育休取得100%目標(東急電鉄)2%→40%
- ・イクボス宣言(東京都課長職以上全員)率先して早く帰る
- ・労働時間管理の適正化や意識改善に向けたガイドブック(管理者向け・従業員向け)による啓発(三菱電機システムサービス)
- ・18時以降、社内ネットワークに繋がるPCは全て電源が切れる(キャノン電子)
- ・会議は立ってやる(キャノン電子)
- ・PCに帰宅を促すメッセージ表示16:50,22:00,24:00の3回(ユニ・チャーム)
- ・残業時間と評価は関係ない事の周知
- ・出社したらボードの自分の名前の横に、その日の退社時刻を書く = 一日の仕事の段取りを考える(花王)
- ・会議室テーブル上の三角札「会議の目的は明確か?」「予定通り進んでいるか?」「次のアクションは決めたか?」(花王)
- ・連絡するだけの会議は廃止(花王)
- ・服装規定全廃→ジーンズ、Tシャツ、ショートパンツ(日本オラクル)
- ・ジーンズ着用解禁→毎週金曜日はジーンズ、くるぶし丈のズボン着用許可、スニーカー着用奨励日・柔軟な発想を養う(伊藤忠商事)

⑦表彰

- ・労働時間削減優秀事例の表彰(三菱電機システムサービス)

3 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正

①罰則付き残業上限時間規制の導入

- ・(政府)労働時間の上限設定「脱時間給」制度(ホワイトカー・エクセンプション): 法案
- ・(政府)残業時間を月平均60時間に規制(繁忙月は100時間)、働き方改革法案

②インターバル制の普及

- ・退社から出社まで一定の休息を確保する制度(ユニ・チャーム8時間確保17/1月～)
- (ヤマト運輸10時間17/10月～)(ゼンショーHD11時間実験スタートへ)(曙ブレーキ11時間3,700人対象18/4月～)(いなげや12,000人対象17/10月～)(ニトリHD17/8月～)(ホンダ22:00以降まで残業時12時間)(KDDI8時間)(NEC23:30以降残業時翌日1～2時間遅れて出勤)(ライコーホレーション16/9月～)(TBCグループ9時間17/1月～)(北海道タクシー会社3社11時間)(長野県1,800人対象で試行11時間10月～)

③勤務方法

- ・勤務時間の朝型シフト(伊藤忠商事)
- ・フレックスタイム制度(多数)
- ・スーパーフレックスタイム(味の素)

- ・労働時間を短く限定した正社員制度6月～最短20h(コロワイド)
- ・1日の労働時間4～12時間の5パターン(すかいらーく)
- ・4月から終業時間は午後4時半。所定労働時間も1日7時間15分と以前より20分短縮→育児短時間勤務者が減少、フルタイムに戻すことで減額無しに全額支給(味の素)
- ・平日午前6時～午後9時で自由に勤務・休息が可能。理由を問わず、会社以外でも勤務できる。(ユニリーバ・ジャパン)
- ・毎週金曜日は午後4時終業の「ファミリーフライデー制度」を採用
- ・短時間勤務:1週間の勤務時間を12-24時間、25-38時間とすることができる正社員制度を導入済み(イケア・ジャパン)
- ・退社夜7時に繰り上げ 夜間店舗を除く15,000人が対象(りそなHD)
- ・「お先に失礼します」その日の仕事を終えていれば30分繰り上げて退社できるルール導入。(ランクアップ)
- ・「きらきらルミネ」PJ:選択勤務制度(4,5,6時間育児・介護・妊娠)(ルミネ)
- ・オフィス(定時内)とラウンジ(定時後)の使い分けで「帰りにくい雰囲気」を打破。(タニコー)
- ・「変形ベーシックインカム制」給与制度。ベーシックインカム部分(完全固定)+変動部分(外部が査定*業績係数)残業時間は全クリンクしない。(ダイヤモンドメディア)
- ・4週間に8日休む「4週8休」のモデル工事現場作り、10月から。試行中に技能労働者の賃金水準を確保する手法などを検討、18年度に対象を全国区に拡大(大林組)・・・時間外労働の上限規制の適用除外業種
- ・4週8休の土木のモデル現場を9月上旬に20か所設置、21年度までに全現場に拡大。手当なども充実させ、日給制の技能労働者の収入を維持しやすくする(清水建設)・・・時間外労働の上限規制の適用除外業種
- ・技能労働者も含め「4週6休」の取組を30か所のモデル現場で開始(竹中工務店)・・・時間外労働の上限規制の適用除外業種
- ・トラック運転手の拘束時間短縮を荷主に要請、11月から。一定時間待機は超過料金請求で、荷主に作業の迅速化を促す(日本通運)・・・時間外労働の上限規制の適用除外業種

④朝礼・タ礼・メールの活用

- ・その日の業務予定を上司にメール、上司が優先順位付け(かんぽ生命保険)
- ・タ礼の実施:残業予定の確認①定時後の業務の報告・確認②所属員で協力できないかの確認(三菱電機システムサービス)
- ・タ礼の実施:問題・課題等の報告・確認①顧客・関係部門からのその日の問題課題の共有と対応②お互いの共有で効率化、一人での抱え込み防止(三菱電機システムサービス)
- ・朝礼で残業するか決める、一人ずつが朝からの時間の使い方を発表(ボーダレス・ジャパン)

⑤ノー残業デー(多数)

4 柔軟な働き方がしやすい環境整備

①テレワーク(在宅、サテライト、モバイル):通勤疲労軽減・時間場所の制約排除・地方での就労機会創出・BCP対策・離職防止・省スペース化

- ・活用中(リクルートHD、マイクロソフト、グーグル、NTTデータ、日本生命保険、ノボルデイスクワーマ、味の素)
- ・サテライトシェアオフィス(東急電鉄)、都心部以外の展示場を貸出し(積水ハウス)
- ・在宅勤務(日産自動車)(日本オラルク)
- ・利用者の70%が生産性向上を実感(SOMPO HD)
- ・一斉実施日7/24始業～10:30 927の企業・団体が参加(政府、東京都、経済界)
- ・対象16年度2,000人社員27,000人中。育児・介護→回数・仕事内容の制限なし(損害保険ジャパン日本興亜)
- ・対象900人社員1,500人中。育児・介護→回数・仕事内容の制限なし(建設技術研究所)
- ・対象社員17,000人全員10月～これまで育児(子供の病気など「突発的な事由」が生じた場合)・介護で4,000人に留まっていた。在宅、交通機関顧客先、代理店(東京海上日動火災保険)
- ・約35,000人の全社員が原則、回数無制限(終日利用に限り週2回まで)でテレワーク可能に
- ・平日午前6時～午後9時で自由に勤務・休息が可能。理由を問わず、会社以外でも勤務できる。(ユニリーバ・ジャパン)
- ・遠隔勤務企業に指針 労働時間を明確化 深夜労働の制限 勤務時間の算定方法、中抜け時間や移動時間の扱い フリーランスの働き方にも対応(厚労省)
- ・入社3年目以上の社員対象、勤務場所・勤務回数の制限無し。始終業時間をPCに入力。業務報告あり。(カルビー本社)
- ・パイロット・客室乗務員を除く社員の7割にあたる約1,400人が利用。損保ジャパン日本興亜社内のラウンジをサテライトオフィス使用。部署ごとに異なる利用回数などテレワークのルールは就業規則に盛り込む(全日本空輸)
- ・本社120人10:30まで出社せず、自宅やサテライトオフィスで働く「時差通勤」などの効果を検証中。(東急建設)

②社員が生き生きと働ける環境

- ・時差Biz(ビズ)キャンペーン7/11-25:ラッシュ時の混雑緩和、260の企業や自治体(東京都)

③勤務方法

- ・勤務地を限った正社員制度(ファーストリテイリング)
- ・育児や介護などの事情のある社員は最大5年間、転勤をせずに済むよう申請できる制度を設けている(麒麟ビール)
- ・「きらきらルミネ」PJ:休職制度(育児・介護期間延長+妊娠・配偶者の転勤・自己啓発)、ジョブリターン制度(5年以内)(ルミネ)
- ・超短時間勤務(プチ勤務)の導入 : 週2回から、一回2時間からの勤務可能(ファミリーマート)

④副業・兼業の促進

- ・モデル就業規則の見直し(厚労省)
- ・兼業や副業を認める企業(エアロエッジ)
- ・専業禁止、社員に副業を推奨:唯一の条件は年に一度、副業の状況を全社員の前で報告すること。(エンファクトリー)

5 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

- ・地域限定社員採用の促進
- ・配偶者と共に転勤できるようにして離職を防止(富士ゼロックス)
- ・保育インフラの充実(東京都H29 1,381億円へ400億円増額)
- ・女性管理職比率2.3%(03)→8.5%(16)(サントリーHD)
- ・管理職の女性部下育成に関する意識供与コミット(日産自動車)
- ・LGBTを公言している幹部(IBM)
- ・働き方改革で短時間勤務者が減少、残業減で無理なくフル復帰(SK流通)
- ・女性登用を進める「女性活躍推進室」設置 2020年度までに課長職以上の女性管理職比率を現在の約3倍の8%に増やす(日本電産)

6 病気の治療と仕事の両立

健康経営:従業員の健康増進を通じて生産性や業績を高める

- ・健康経営優良法人:健康経営の表明、経営者の健康診断、改善担当者設置、違法、ストレスチェック、受動喫煙対策、長時間労働抑制、目標設定(経産省)
- ・健康経営格付け(日本政策投資銀行)
- ・駐車場の周囲に遊歩道設置、立ちながら事務作業(フジクラ)
- ・個人別健康目標の設定と結果報告で11人が社内禁煙に成功(サトーHD)
- ・専門のカウンセラーに仕事と仕事以外について相談を出来る。(ルミネ)
- ・従業員支援プログラムEAP:専門カウンセリング予約サイト…精神支援「ボイスマルシェ forビジネス」(バーニヤカウダ)
- ・従業員支援プログラムEAP:営業が上手いかず、心が折れそうだと、なった場合…今日の悩みは今日解決しよう…内省支援「リブート(再起動)・トゥディ(今日)」(バーニヤカウダ)
- ・従業員の健康状態向上の原資に、減少した残業代の一部を(サントリーHD)
- ・ここまでやる健康経営 月二回、体脂肪率チェック 怠る社員 食堂に公表 社員を健康にして生産性を上げる(タニタ)
- ・ここまでやる健康経営 10分の迷走が研修 集中力アップ(マインドフルネス研修:今、この瞬間に集中している状態) 応募者殺到(ヤフー)
- ・ここまでやる健康経営 現場発「本気のラジオ体操」指導役150人 昼寝も発案 健康意識の高まり(日本航空)
- ・ここまでやる健康経営 2020年に喫煙者ゼロ 社長、手紙で「岩盤層」説得(ファイザー)

7 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

- ・子連れ出勤・子供を見守る「キッズスペース」の設置(リクルートHD)
- ・育休6週間有給に 男性の取得促す 正社員2,200人が対象 (日本マイクロソフト)
- ・介護休業730日を上限に回数無制限(第一生命) …通常通算93日・3回分割まで
- ・介護休業通算1年から2年に拡大(明治安田生命)
- ・介護休業2年(イオン)
- ・介護休業中の6か月間は基準内賃金の7割、それ以降は4割支給(パナソニック)通算一年 …国からの介護給付金は賃金月額の67% 93日間
- ・介護休業中の9か月間は基準内賃金の5割支給(日立)通算一年
- ・介護目的の有給休暇年20日間、年次有給休暇とは別に(マイクロソフト)
- ・介護目的の有給休暇年40日間、年次有給休暇とは別に(花王)

8 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

9 誰にでもチャンスのある教育環境の整備

10 高齢者の就業促進

- ・定年の引き上げ
- ・ハローワークで高齢者向け窓口を増やす
- ・起業する高齢者の支援
- ・営業職について事実上、定年を撤廃。17/7月より、これまでの70歳としていた定年延長をの上限をなくした。(大和証券)

11 外国人材の受け入れ

12 休暇の取得「ライフワークバランス」「休み方改革」

- ・126日以上の休暇の完全取得(ヤマト運輸)
- ・プレミアムフライデー(日産)(キャノン電子)
- ・記念日休暇制度(東急電鉄)、計画休暇・マイカレンダー休暇(SC)
- ・長休制度(三菱電機システムサービス連続10日間)
- ・代休取得期間の延長1M→2M(SC)
- ・約25,000人を対象に、部署毎に有給休暇を一斉に取得する仕組みを導入(セブン&アイHD)
- ・2・4・6・12月に計4日の定休日の設定:営業最前線でも一斉休暇(住友林業)
- ・大手引っ越し会社として初の全社員が休む定休日を8月から導入。年30日程度を予定(アートコーポレーション)
- ・平日10日間、土日を含めて最長16日間の長期連続休暇フレックスホリデー制度(ソニー)
- ・年104日以上の日休確保義務付け「脱時間給」制度(ホワイトカー・エグゼンプション): 法案(政府)
- ・連続休暇の取得を労使で決める仕組み導入「脱時間給」制度(ホワイトカー・エグゼンプション): 法案(政府)
- ・時間単位の有給休暇取得可能(味の素)
- ・ワーケーション: 1Wの夏季休暇に5日のテレワークを付加: 2W以上の旅行が可能(日本航空)
- ・正社員のトラック運転手の一部に週休3日制を導入(佐川急便)
- ・仕事を終えて会社を出た時にやりたいことがあるか? 豊かな人生を考え、その実現を目指す(中央大 佐藤博樹)
- ・全国の管理者を本部に集める会議(隔週月曜日)の開催時刻を午前9時から10時半に変更、日曜日に前泊する必要を排除。(セブン&アイ・ホールディングス)
- ・自分の時間を大切にする教育。会社が全てか? どれほど頑張ったかX。まず幸せとは何か? どういう社会を作りたいかをはっきりさせる事。(ドイツ日本研究所 フランツ・ヴァルデンベルガー)
- ・山籠もり休暇 連続9日間取得義務付け 仕事に関するメールや電話のやり取り禁止 社員一人ひとりが年一度仕事の棚卸しに繋がる→仕事の属人化の防止→業務の効率化へ(ロックオン)
- ・キッズウィーク(政府)
- ・「きらきらルミネ」PJ: 年次有給休暇の1時間単位取得制度(ルミネ)

13 働き方改革委員会

- ・「働き方改革」委員会の設置 業務効率化、人材育成、システム導入など7つのテーマを議論(日本電産)

14 悪い事例

便乗時短:働き方改革に乗り、必要な仕事まで減らしたり、他の社員に丸投げしたりすること。

- ・やるべき仕事を海外拠点に丸投げ
- ・午後4時45分以降の顧客のメールは見ない
- ・テレワーク、指先だけ動かし仕事のアリバイ作り
- ・大事な会議も強制消灯で打ち切り
- ・終業2時間前に間接部門への依頼(仕事)のラストオーダー

以上