

## 取組事例

(所定外労働削減)・(年休取得促進)・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク)

企業名：ダイワエクス株式会社	所在地：滋賀県栗東市
社員数：23名	業種：製造業



### 取組の目的：

事業の拡大や経営陣の世代交代に対応するため、マネジメントの構築が重要課題と位置づけている。課題解決に向け、経営首脳や従業員の意識課題が必要であるが、そのためには従業員の理解が不可欠であり、まずは勤務環境の改善から取組を行うことが必要と考え、取組を実施している。

### 取組の概要：

#### <現在の取組>

仕事を効率よく進めるため、平成23年7月から下記の内容に取り組んでいる。

社員のプライベートが充実することによって、精神的にも体力的にも安定した仕事の進め方ができるということを更に社員に周知していきたい。

#### ○ ノー残業デー、ノー残業ウィークの設定

毎週水曜日や月1回（水曜日以外）の「ノー残業デー」を設定している。

また、年3回、繁忙期（GW、盆休みの時期等）の前後に「ノー残業ウィーク」を設定している。

#### ○ 作業管理の細分化

各社員の作業管理を1ヶ月単位の管理から1週間単位に変更するとともに、「就業週報」にあらかじめ残業予定時間数を申告してもらい、部署ごとで検証の上、無駄な残業を削減し、必要に応じ業務の割り振りを行っている。

#### ○ 日々の労働時間の管理徹底

毎日、昼休み後にミーティングを行い、当日午後と明日の作業予定を把握するとともに、残業申請もミーティング内で行わせ、例えば、定型的な見積もり作成等、当日に残業する必要のない申請は認めないこととしている。この管理を徹底することにより、「必要のない残業」の意識付けが図られている。

また、どうしても当日に業務を行う必要がある時は、可能な限り他部署からの応援や作業を交代するなど、残業を回避する手立てを講じている。他者の業務や残業時間数の「見える化」により、業務の割り振りが広く行われ、持ち場以外の仕事ができるようになったり、社員自ら業務の効率化を考えるようになっている。

○ 年次有給休暇の取得促進

・ 取得単位の細分化

取得単位を1日単位だけでなく、半日単位、時間単位での取得も可能としている。

・ 連続休暇の取得促進

毎年1回、全社員が平日5日間の連続休暇を取得し、土日合わせて9連休となる仕組みとしている。休暇の計画は休暇日が重ならないよう計画表を掲示して「見える化」している。

同時に、休暇期間中の業務を周囲がフォローできるように業務の割り振りも行っており、休暇を取得しやすい雰囲気醸成している。

○ 労使の話し合い

代表取締役も含めた労使3名ずつで構成する職場改善委員会を開催し、勤務環境改善に向けた労使の話し合いを行っている。また、年2回、個人面談を実施し、労働者からの意見を聴いている。

現状とこれまでの取組の効果：

○ 残業時間や休日、休暇のほか、業務の進捗状況などを「見える化」したことにより、無駄な残業が減り、業務効率が向上した。

一人当たりの1ヶ月平均残業時間

平成23年：約30時間 → 平成28年：17.7時間

○ 連続休暇が取得可能となり、社員のモチベーションが向上するだけでなく、連続休暇者のフォローや業務の割り振りを行うことで、徐々に社員の「多機能化」が進むこととなった。

○ 勤務環境の改善は、業務改善と連動するところも多く、単に残業の削減や休暇の取得向上という結果だけではなく、業務効率や社員のモチベーションの向上があり、社員の姿勢に『改善していこう』という意識が芽生えたことが最たる成果である。

一人当たりの休暇取得率

平成22年：約40% → 平成28年：51%