

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：株式会社プロゴワス	所在地：鹿児島県鹿児島市
社員数：80名	業種：製造業（印刷業）

取組の目的：

長時間労働抑制・年次有給休暇の取得促進を行うことにより、仕事と生活の両立に配慮した働きやすい職場づくりを実現している。さらに、従業員の満足度向上を図るため、全従業員から「改善提案」を受け付け、もれなく回答することとしている。

取組の概要：

（現在の取組）

○トップメッセージ

「挑戦することを楽しむ！」

辛抱はあるだろうが我慢はしない、自分の思いをはっきり伝える、当事者意識の徹底、これらのことが自然と出来るような職場環境作りが会社の役目。結果として、良い行動が継続し、笑い顔が絶えない職場になることで、“プロゴワス”としての存在意義を社内外に発信していきたい。

○ノー残業デーの実施

（毎月第2・第3水曜日）・・・月2回

全社員定時退社をする日：当初の取り組みは19日（育児の日）に実施していましたが、曜日を定め月2回としました。

【1ヶ月に2回とした理由】

- ① 「各個人が業務とプライベートの時間をきっちり区別し、「オン・オフ」のメリハリをつけ、月に2回は時間通りに退社し、自分時間(家族との時間)をもって貰うため。」
- ② 「効率的な業務を身に付けるため。」

【周知のしかた】

- ・各部署上長の集まるミーティング(毎週1回)にて周知する。
- ・全員が見るホワイトボード(カレンダー/2ヶ月分)にて「ノー残業デー」と記載する。
- ・各階にホワイトボードを設置して「ノー残業デー」を記載する。
- ・各部署単位の朝礼で伝える。

【効果】

- ・同時に残業の手続きを見直し、管理職がきちんと残業の必要性等を管理するようにしたため、不要な残業が無くなり「ノー残業デー」を増やしても、他の日の残業も抑制され、全社的に「残業時間」が減となりました。

数値的な結論は下記参照

実質的に この間の従業員数は 2015.6 現在 81 名
2016.6 現在 71 名

と退職者補充のない状況下でこの数字が出たということは、「多能化」を推進し、休暇取得したり、遅延している業務に対し、従事できる人員でカバーできているという効果を表していると考えられます。

○改善提案箱の設置継続

ES委員会（従業員満足度向上委員会）を中心に全従業員から「改善提案」を受け付け、その提案一つ一つに回答しています。

・・・部署あるいは経営陣で協議しその結果を全体朝礼で発表し、さらに掲示をしています。（提案は無記名でも受け付けるので、現状毎月提案があります。）

○バースデー休暇（有給休暇）取得促進

有給休暇の取得を促す目的で、各部署上長が常に誕生日を把握できるよう、有休カードに誕生日を記入しています。

バースデー休暇の多くは、誕生日の土日に隣接して取られています。

また、社長直筆のメッセージカードを付けたプレゼントを、ES委員が当日に手渡しをしています。

【誕生者の周知】

- ・当月の誕生者を発表します。
- ・バースデー休暇を取りやすいように、各人の「有休カード」に誕生日を記入しています。

【誕生日有休の取得率】

- ・有給休暇取得促進をしていることで、徐々に取得率が向上しています。（有給休暇取得の理由を確認していないために、確実な数字では上げられないのですが口頭申告で確認できている範囲では微増との各部署よりの報告
・・・来期より「バースデー有休」に関しては数値で管理するように徹底し促進活動を充実させます。）

（今後の取組みとして）

○ノー残業デー増加・・・ノー残業デーを1週間に1日（曜日を決めて）にできる仕組みを構築していきたいと考えております。

○多能化の推進・・・急に休暇を取らねばならない時に、自分しかわからない・できない業務を極力つくらないようにしていつでも誰かがカバーできる仕組みを構築していきます。

新しく取り組む業務に関しては、一人で業務を習得するのではなくできる限り複数人数で習得し、「一人のスペシャリスト」を目指すより、「複数のスペシャリスト」を目指します。

(現状とこれまでの取組の効果)

○年次有給休暇の取得率

年次有給休暇の取得率が年々上昇しています。

平成 26 年	30.8% (全社員)	→	平成 27 年	48.36% (全社員)	+17.56%
	24.3% (正社員)	→		40.91% (正社員)	+16.61%
	47.5% (準社員)	→		68.17% (準社員)	+20.67%

・・・結果的に取得率「増」につながりました。

参考：平成 28 年上半期：51.1% (全社員) と増加傾向にあります。

○所定外労働時間

多能化を徐々に浸透させている結果として、他分野にわたり技術習得者が増え、人がいないから滞ってしまうという作業が激減した→残業時間削減につながりました。

【効果】

・業務量が変わらない中、「ノー残業デー」を増やしても、全社的に「残業時間」が減となりました。

2015. 6/2015. 7 月の残業時間	:	社員	452.75 時間
	:	準社員	33.75 時間
	:	合計	486.50 時間
2016. 6/2016. 7 月の残業時間	:	社員	388.00 時間
	:	準社員	0.50 時間
	:	合計	388.50 時間

合計 98h の残業時間削減につながりました (1 人 2 月あたり約 1 時間 23 分の減)。

○働きやすい環境づくり

改善提案箱の設置による意見聴取について、社員一人ひとりが自分たちの声を上げることによって、少しずつでも環境がよくなって働きやすい環境になっていくことを経験することで、声を上げやすくなった

提案例 封緘室のチャイムや呼び出しの放送が聞こえないのでスピーカーをつけて欲しい。

(改善) スピーカー工事を行い、全館放送が聞こえ、チャイムも聞こえるよう、工事を完了しました

※上記以外にも毎月 2 件~3 件の「改善提案」が提出され、それについては E S 委員会から経営層へと情報を共有し、真剣に検討し回答へとつないでおります。