

取組事例

(朝型の働き方・所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・テレワーク)



企業名：株式会社鈴木鉄工	所在地：石川県能美市粟生町西2-3
社員数：126名	業種：製造業(産業機械製造・メンテナンス)

取組の目的：

残業削減だけを追い求めるのではなく、良好な職場コミュニケーションを確立することで情報共有が進み、チームとして効率よく仕事ができ職場の生産性が向上するという組織にしていくことが大事であると考えています。大物一品づくりが主力となる当社の業務形態に相応しい活動を追求することで、結果として業務の見直しや働き方の改革、残業削減につながるような取り組みをしていきます。

取組の概要：

<現在の取組>

○トップメッセージ

当社は2019年度から活動重点項目の一つとして「社員の能力向上と能力を発揮出来る職場づくり」を掲げています。これを実現するためには安全で快適な職場の確立が大前提です。社員全員が誇ることができる会社とすることで一人一人の能力向上への意欲が高まり、その能力を最大限発揮させようとする組織風土が醸成されてくるという信念で取り組んでまいります。

○長時間労働の解消に向けた取組

①全員参加でのミクロ改善活動の継続

当社内を14のサークルに分け各サークル内で安全活動(ゼロ災)と改善活動(ミクロ改善)に取り組んでいます。日常業務の身近な問題、困り事、無駄を改善することで所要時間や費用を削減する改善活動では、部課長が目標意識を持って取り組み、部下からの提案を促し評価することで社員の提出意欲が喚起されるという循環により、年間600件以上の提案書が各サークルから提出されてきます。この中から更に年間優秀提案を全社表彰することで意欲と関心度を会社として高めています。これらの提案を着実に実行し時間削減を積み上げていくことが最大の時短策です。

②多能工化への取組

担当する加工機械別や各工程別で繁閑に大きな差が生じ、偏った負荷によって特定の社員に長時間労働を強いてしまうことがあります。当社では社全体での効率化・時短化を図るため計画的な人員ローテーションを進め、特定の社員に依存せざるを得ない業務をなくすことで時短を図っています。

③「早帰り日」

当社間接部門では毎週水曜日と毎月給与支給日を「早帰り日」とし定時退社を励行しています。自己啓発や家族団欒に当てる時間を作ることで心身のリフレッシュとなっています。

④業務の効率化への取組

別々に動かしていた生産管理のシステムと支払管理のシステムを連結して運用することにより転記作業等をなくし業務量の軽減、労働時間の短縮を図っています。

○年次有給休暇の取得促進の取組

就業規則の改定により有給休暇の計画的付与を可能とし、2019年度についてはゴールデンウィーク期間中に2日間の一斉有給日を設定することで、当社史上最長となる9連休を実現しました。また、個人別のデータとして毎月の有給休暇取得状況と年間消化日数を各管理職に開示し、計画的な取得を早くから促したところ、年間5日間以上の有給を全員が取得するという目標は達成できました。

○その他（女性活躍推進の取組、従業員の健康づくり等）

- ①女性目線で経費削減や業務改善に取り組む「なでしこ活動」が定着化。毎月一回の定期ミーティングを実施するとともに「なでしこだより」を発刊して経費削減やエコ活動について情報の発信を行っています。
- ②各工場で屋外の喫煙スペースを準備し完全分煙を実現しました。
- ③「社内の活性化はコミュニケーションから」を合言葉に毎年外部講師をお招きして「コミュニケーション研修」を実施しています。直近では幅広い年代が活躍する当社に合わせて世代間コミュニケーションの上手な取り方についてロールプレイング中心の講座を受講しました。

<今後の課題・取組>

- 業務の繁閑が顕著で繁忙期には高負荷となり残業時間が高水準となってしまう。業務の平準化が大きな課題と認識しているが100%受注生産の当社にとってはハードルの高い課題。
- 今後、各個人ごとの職務評価表やキャリアマップを整備・活用し、多能工化を図ることで業務の平準化や年次有給休暇の取得促進を進めていきます。
- 家族に自慢ができる職場を目指し、工場開放デーや家族参観日を継続開催していきます。

現状とこれまでの取組の効果：

○「いしかわ健康経営宣言企業」に認定（令和元年7月26日付）

○有給休暇年間取得日数5日未満者：2018年度14人→2019年度0人（2020年3月末）

