

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・
(勤務間インターバル)・選択的週休3日制)



企業名：フルタニランバー株式会社	所在地：石川県金沢市
社員数：28名	業種：木材取扱業

取組の目的：

当社の働き方改革の取組目標の軸は「従業員ファースト」です。社員の心身の健康と働きやすい環境、ワークライフバランスの充実を目指し、社員の声を拾いながら、労使が一体となって試行錯誤を行い、業務を改善していきます。

取組の概要：

<現在の取組>

○トップメッセージ

「従業員ファースト」の理念のもと、従業員の働きやすさを追求したところ、会社と従業員の「幸福感」がWin-Winになることだと考えています。人手不足の解消と現場の業務効率の向上を図るために設備を導入していきます。新しいことにも挑戦し、社員が楽しくやりがいを持って働ける職場を創成していきます。

○長時間労働の解消に向けた取組

自社の働き方改革のキックオフは、トップメッセージの発信からという考えで、社長から「毎日がNO残業デーを目指す!!」という方針を発信しました。次に労働者の現状とニーズを把握するために、1on1面談を実施しました。業務を平準化、多能工化を図るために、現場の課題を見出し、その改善策について話し合い、労働環境の改善に努めました。少ない人数でも労働生産性を上げるために、働き方改革推進支援助成金を活用して、新しい設備の導入や増設も行いました。その結果、作業時間が短縮され、隙間時間は他の業務を補うことで、全社的な労働生産性の向上に繋がりました。そして、労働者の健康回復を目的に、勤務間インターバル制度や時差出勤制度を導入しました。そのためには、労働時間を適正に把握・管理する必要があり、勤怠管理システムとICカードを設置しました。毎日ノー残業デーは業務に対する「意識改革」にもつながりました。また、自社だけでなく、木材卸業界の業務の効率化を実現するために、スマートフォンで受発注を管理するアプリを開発し、業界の働き方改革をけん引しています。

○ 年次有給休暇の取得促進の取組

全社的に年次有給休暇の取得日数を増やすことを目的に、年次有給休暇がとりやすい風土づくりと意識の醸成に着手しました。毎月各自の年休取得率を周知するだけでなく、特に3月と9月を重点月間として社員への声掛けを行っています。営業・製造・加工・販売の各ラインがストップしないように、上長と相談しながら年次有給休暇の取得がしやすい環境を整備しました。また、新型コロナウイルスの感染症にかかる特別休暇を設けました。労働者が安心して治療や休養をとれるだけでなく、組織の危機管理や、職場の士気の低下を防ぐことになりました。

○ その他の取組

【健康】

福利厚生施設としてリフレッシュルームを新設し、社員の疲労回復を支援しました。会社にマッサージ師を招き、希望者全員に施術を行っていただきました。

【女性の活躍促進】

ベビーベッドを常設した部屋を設置し、子どもの同伴を認めました。



<今後の課題・取組>

当社は若年者の比率が高いため、労働者のワークライフバランスを支援していきたいと考えています。年次有給休暇の取得率を向上させるために新たな特別休暇制度（教育訓練・ボランティアなど）を設けていきたいと思ひます。くるみんマークの取得に挑戦し、性別にかかわらず働きやすい企業を目指していきたいと思ひます。

現状とこれまでの取組の効果：

新設した機材の導入により、準備と加工時間が半減しました。また検査機器においては、1作業当たり労働時間が短縮され、出荷台数が増加しました。また、設備を増設することで分業ができるようになり、総じて労働生産性が向上しました。

(R4.4)