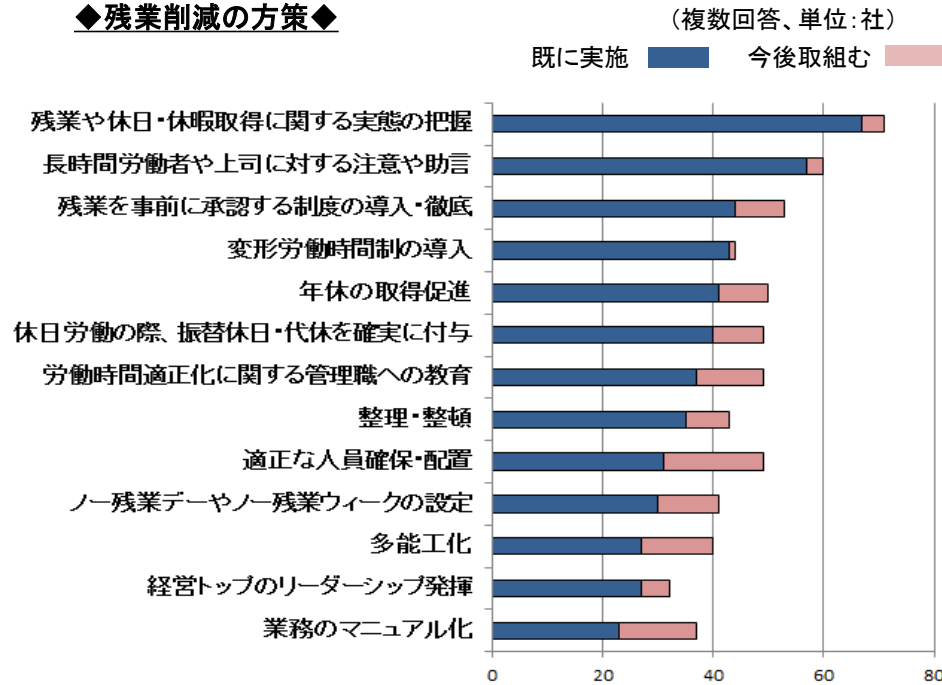


## 県内

### ◆残業削減の方策◆



労働時間と残業削減に関する調査 (H28.8.30 大分県経営者協会)

## 県外

### ◆効果率が3割以上の長時間労働削減施策ランキング◆

順位	長時間労働削減を目的とした取組	効果あり (A)	取組社数 (B)	効果率 (A/B)
1	PC強制シャットダウン	4	4	100%
2	ノー残業デー (一律：例>全社毎週水曜日)	27	49	55%
3	強制消灯 (その後、点灯不可)	2	4	50%
4	PCログ管理 (タイムカードとPCログオフ時間かい離の把握)	17	35	49%
5	管理職による見回り&残業者への声掛け	10	21	48%
6	一斉消灯 (その後、点灯可能)	14	30	47%
7	ノー残業デー (頻度一律：例>全社週一、曜日は職場が決定)	15	33	45%
8	時間管理①：各人の労働時間を集計し、役員会に報告。長時間労働部署へ是正措置求める	21	50	42%
9	役員による見回り&残業者への声掛け	4	10	40%
9	時間管理②：各人が業務内容と時間を実績で記録し、各職場でシェア	4	10	40%

出典：イクボス企業同盟参画企業における長時間労働削減施策緊急アンケート (H28.12.12 NPO法人ファザーリング・ジャパン)

### ●A社

・「19時退庁ルール」の徹底。残業しても19時までに退社。月2回は溜まった業務を整理するクリアランスデーを設定し対象外とする。19時を超過する場合は事前に人事担当部へ申請が必要であり、上司から部下へ早帰りするよう指示が徹底され、実践できた。

### ●B社

・個々の社員が使用するパソコンの稼働時間(ログオン・ログオフ)管理。管理簿の就業時間とログオン・ログオフ時間に30分以上の差がある場合は理由を確認。

### ●拓新産業(株)(建設機材レンタル：福岡市)

・「お客様は神様です」という顧客至上主義を捨て、週休2日、残業なしの方針を決定。その後2年間取引先へ協力をお願いを繰り返す。  
 ・有給休暇取得率100%、残業1人平均年2時間を実現。  
 ・売上げは低下するも利益率は上昇。学生の人気も上昇。

### ●ダイワエクス(株)(製造業：滋賀県栗東市)

・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た。

# 企業経営者の取組（第1回働き方改革推進会議委員意見より）

## ●(株)はなはな 岡田委員

- ・正規・非正規にとられず、本人の能力、意向にそって業務分担
- ・事業所内保育所の開設

## ●(株)モアモスト 河野委員

- ・出勤時間や退勤時間、コアタイムはない。出勤の自由化（内容により自宅作業も可能）
- ・売上目標、どのくらいの給料で、どのくらい働くか本人と面談の上決定。売り上げ目標超過分の3分の1を社員に還元

## ●(株)ニッコン 佐藤委員

- ・子どもの病気やPTA行事の参加等に柔軟に対応。時短勤務制度の導入
- ・社員の結婚・出産・子育てのサポートや指導ができる体制づくり

## ●TRY(株) 高橋委員

- ・男女関係なく個々の事情に応じた働き方を提案（適材適所の勤務体制）
- ・未就学児の子どもの看護休暇及び時間単位の有給休暇取得制度
- ・不妊治療継続中の女性社員へ配慮（座り作業、自宅勤務など）

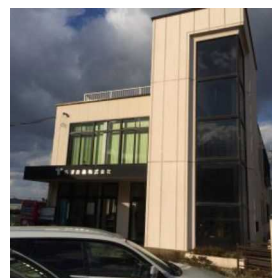
## ●大分岡病院 武石委員

- ・事業所内保育所の開設。次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみん認定）取得
- ・会議時間を原則30分、長くとも1時間以内として勤務時間内に実施
- ・超過勤務の削減に取り組み、削減した超勤手当額は賞与として従業員に還元。改善室を設置し常に業務改善を実施
- ・人事管理システム導入により有給休暇取得率や時間外勤務時間を可視化
- ・リモートワークの導入を検討

## 取組事例

(所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・朝方の働き方・テレワーク)

企業名：拓新産業株式会社	所在地：福岡県福岡市
社員数：75名	業種：物品賃貸業（建設機材レンタル）



### 取組の目的：

平成元年、学生向け合同説明会に初参加したものの学生の反応が悪かったことをきっかけに、ONとOFFメリハリをつけた働き方を導入し、浸透させてきたもの。

### 取組の概要：

#### ○トップメッセージ

「顧客の高い満足度。地域社会への感謝と貢献。社員の幸せ。」これらを同時に成立させるバランス感覚を大切にしています。

常に問題意識をもちつつ、生き生きと働く社員たちとともに、今後も『一流の中小企業』へ歩み続けていきます。

#### ○年休完全消化

上司等からの声掛けや有給休暇の提出時に理由を書かなくても良い等取得しやすい環境づくりをする一方、年に2回朝礼で有給休暇の消化率の悪い人を発表するなどして、年休は全て取得するものとして社員に浸透している。(25年度 83.1%)

#### ○週休2日制の確保、休日出勤なし

工期を優先する業界事情から、休日増については営業担当等反対があったが、平成2年より交替制により土曜休日を導入し、5年間で現在の「日曜、祝日、第2土曜全社休業（他の土曜日は交替制により営業（土曜出勤者は水曜等に休日）」を確立した。その後2年間取引先へ「協力のお願い」を繰り返し、定着を図った。HP等によるお知らせや、顧客との打ち合わせ徹底による営業日の入出庫の働きかけは現在も継続している。

現在、11日間の年末年始休業などもあり各社員年間123日の所定休日を確保している（全社休業は年間84日）。

#### ○残業なし

毎週水曜日のノー残業デーから取り組み始め、各社員が自主的に業務簡素化、業務改善し、効率化を図り、現在は水曜日以外もほとんどの社員が定時退社している。

#### ○育児休暇の完全取得と円滑な復帰

平成4年から育児休暇制度導入している。また、子供の看護休暇、勤務時間短縮・時差出勤制度、土曜出勤免除等子供のいる社員向けの各種制度を利用して円滑に職場復帰できていることが女性社員の定着につながっている。

## 現状とこれまでの取組の効果：

### ○年次有給休暇の取得実績

23年度（10/1～9/30）87.6%、24年度（10/1～9/30）87.0%、25年度（10/1～9/30）83.1%（26年度（10/1～11/20）17.2%）。

### ○所定時間外労働実績（年間総時間外労働）

23年度（10/1～9/30）120.5時間（1人当たり月平均9分）、24年度（10/1～9/30）254.1時間（1人当たり月平均20分）、25年度（10/1～9/30）139.9時間（1人当たり月平均11分）。（26年度（10/1～11/20）27.8時間（1人当たり月平均13分））

### ○育児休業取得状況（復職状況）

〔平成23年度以降女性対象者全員取得、全員復帰。  
23年度（10/1～9/30）1名取得（1名復帰）、24年度（10/1～9/30）3名取得（3名とも復帰）、25年度（10/1～9/30）0名取得。（26年度（10/1～11/20）0名取得）〕

### ○ダイバーシティ（障害者雇用）状況

23年度（10/1～9/30）4名、24年度（10/1～9/30）4名、25年度（10/1～9/30）4名（26年度（10/1～11/20）4名）。

### ○社員の反応

「残業なし、休日労働なし、年休完全消化」が“当たり前”になっており、仕事ばかりではなくプライベートも重視する社員が増えている。家庭生活ばかりではなく、地域活動、スポーツ競技やバンド活動に参加している社員も少なくない。

育児期の社員を上司先輩同僚などがサポートすることで、育児休業明け円滑に職場復帰できている。また、先輩女性社員達が円滑に復帰できていることで、安心して育児休業を取得することにもつながっている。

毎年、リクルートスーツ姿の学生が大塚会社訪問に来るのをみて、社員の愛社精神やモチベーションの向上につながっている。

## 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、経営陣の世代交代に対応するマネジメントの構築が重要課題となる中、企業の体質強化に向けて、まずは、勤務環境の改善から取組を行っている。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

##### ○トップメッセージ

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が社員に周知できている。

##### ○ノー残業デー、ノー残業ウィーク

毎週水曜日や月1回（水曜日以外）のノー残業デーのほか、年3回のノー残業ウィークを閑散期に設定している。

##### ○作業管理

各社員の作業管理を1ヶ月単位の管理から1週間単位に変更し、あらかじめ残業予定時間数を申告してもらい、各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。また、突発的な残業を回避するため、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し、不必要な残業はしないよう徹底している。どうしても当日に業務を行う必要がある時は、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。

##### ○年次有給休暇の計画的付与

年次有給休暇の計画的付与制度を導入し、年末年始、盆以外にも、社員が平日5日間の連続休暇を取得し、土日あわせて9連休となる仕組みにしている。また、社員ごとの休暇日を掲示等で「見える化」し、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3ヶ月に1回程度開催し、勤務環境改善に向けた労使の話し合いを行っている。

### 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24年：約20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。

一人当たりの年次有給休暇取得率

平成22年：約40%→平成24年：約70%