



愛知の「働き方改革」取組事例

## 株式会社イナック



所在地：愛知県岡崎市

業種：製造業（合成樹脂加工）

社員数：男性35名 女性6名（R2.1月現在）

### トップメッセージ・取組の目的

当社は短納期が特性の試作品を製造しており、以前より残業時間が多くなる事が当たり前になっておりました。そんな中労務管理事務所様の協力を得て「働き方改革」を目的とするプロジェクトチームを結成、チームごとに「カエル会議」を繰り返すことで社員の皆さんの意識が少しずつ変化し残時間の短縮と有給休暇の取りやすい環境に改善する事が出来ました。

今後この風土を持続する事とより一層働きやすい職場を目指して環境作りを進めてまいります。

### 取組の概要

#### 【所定外労働時間削減等に向けての取り組み】

##### ◎ 取り組みの契機

主に試作サンプルの製造を行っており手作業の工程も多く、突発的な発注などで恒常的に月60時間程度の残業が行われていた。ここ数年で人材確保等に影響がでてきたことを受け、トップメッセージとして残業時間削減を掲げ「カエル会議」と命名した1年間のプロジェクトを行った。

手順としては、

##### ① プロジェクトチーム結成

同一または類似した業務を担当している従業員を各チーム5名または6名の5つのプロジェクトチーム（以下PT）に分け、各PTリーダーに非役職者を任命した。各チームにメンターとして会議には参加しないが、議論が煮詰まったときに助言する役割として「イクボス」を置いた。

##### ② オリエンテーション

社長、PTリーダー、イクボスなどを対象に外部講師によるオリエンテーションを行い、会議の進め方や目標設定の考え方などの擦り合わせを行った。

##### ③ カエル会議

PTごとにカエル会議を月1～2回を行い目標設定について議論を実施。1回の会議は30分までとした。会議ごとにファシリテーター、書記などの役割のローテーションを行い、会議がマンネリにならないよう工夫した。各PTでPDCAを回した結果を社長以下経営陣も参加した中間報告会（半年経過時）と最終報告会（1年経過時）で報告した。

## 取組の概要

### ④ 取り組み課題と解決策

各 PT で取り組まれた課題とその解決策として

- 残業時間削減の意識付けができていない、有給休暇を取得しづらい環境がある → サンプル発送など簡易な作業のため残業することが多かったが、発送マニュアルを作成し他部署に依頼しやすくした。また、7の付く日は19時退社を目標とするポスターを掲示し意識付けを行った。有給休暇の取得については、「2.5連休プロジェクト」として、例えば金曜日に半休をとり土日の連休と絡め2.5連休とするプロジェクトを実施して取得率向上を図った。これらの活動により残業に対する意識が変化してきた。(営業部)
- セクション内で各個人の仕事の手持ちが共有できていない、日・週のスケジュールが作成されていない → セクションごとでスケジュールを作成し、個人の負荷を分散した。その結果残業時間はピーク時52時間から40時間まで削減、無駄な残業はしないという意識を持つようになった。(製造・開発設計部)
- 全体の仕事量が把握できていない → 1か月ごとに納期日ごとに作業票を分け、朝のミーティングで個々の作業内容を確認し負荷量を確認するようにした。その結果、作業の優先順位が明確になり1日の作業量の把握が容易になった。(製造部)

◎ カエル会議の実施を通して業務の見直しを行った結果、全社的に時間に対する意識の変化がみられ残業をしないといった組織風土の醸成がみられるようになってきた。また、PT リーダーを非役職者にしたことで自律的に行動できる人材の育成にも寄与した。

### ◎ 勤務間インターバル制度導入

11時間の勤務間インターバルを導入、合わせて助成金を利用して勤怠システムを導入した。労働時間の可視化が容易になった。

## 現状とこれまでの取組の効果

	2016年度	2017年度 ※1	2018年度	2019年度 ※2
有給休暇取得率	38.0%	40.8%	61.4%	57.7%
平均残業時間	57.6時間	48.0時間	40.3時間	31.6時間
離職率	11.4%	8.5%	10.8%	8.8%

※1 カエル会議は2017年4月～2018年3月まで実施

※2 2019年は1月までの実績