

石川労働局長が「ベストプラクティス企業」を訪問しました ～アール・ビー・コントロールズ 株式会社の取組について～

石川労働局(局長 小奈 健男)は、11月の「過重労働解消キャンペーン」期間の取組の一環として、他の企業の模範となるような、**長時間労働削減**や**年次有給休暇の取得促進**を始めとする「働き方改革」に資する取組を積極的に実践している企業(ベストプラクティス企業)に局長が訪問して、その取組内容についての説明を受けるとともに、その様子を広く報道機関を通じて紹介することにより、管内全体の過重労働解消等に向けた気運の醸成を図ることを目的とした職場訪問を行いました。

今回訪問した「アール・ビー・コントロールズ 株式会社」における主な取組内容等について、ご紹介いたします。

- 訪問日時 平成29年11月17日(金) 10:30～
- 訪問企業 アール・ビー・コントロールズ 株式会社(本社所在地:金沢市観音堂町口71番地)



<会社概要>

- 設立 昭和46年(1971年)1月22日
- 資本金 1億5千万円
- 代表者 代表取締役社長 谷口 宗治郎
- 従業員 542名(平成29年3月31日現在)
- 売上高 217億円(平成28年度)
- 事業内容 高電圧ユニット(点火装置、イオン発生装置)
空調・厨房・給湯機器用の電子制御ユニット
サニタリー関連機器用の電子制御ユニット
浄水・整水機器用の関連部品
リモコン・浴室用テレビ・LED証明

アール・ビー・コントロールズ 株式会社の主な取組について

○ ワーク・ライフ・バランスに対する企業の考え方

- ・会社では「会社人」として100%の力を発揮でき、友人間や地域のコミュニティでは「社会人」として活躍し、家庭では家族を大事にする「家庭人」として幸せな家庭を築くという、「会社人」「社会人」「家庭人」の三つのバランスが取れた人生を生き活きと送ることができるように、**3人調和**という理念を大切にしている。
- ・3人調和のためには、バランスよく時間を配分する必要があることから、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進が重要となる。
- ・人手不足が一段と強まる中で、優秀な人材を集め、そして定着してもらうためには、いい会社だと思ってもらえるようにしなければならない。

○ 3人調和に向けた具体的な取組

詳細は裏面へ

皆さんもできることから
取組を始めてみませんか?

長時間労働の抑制

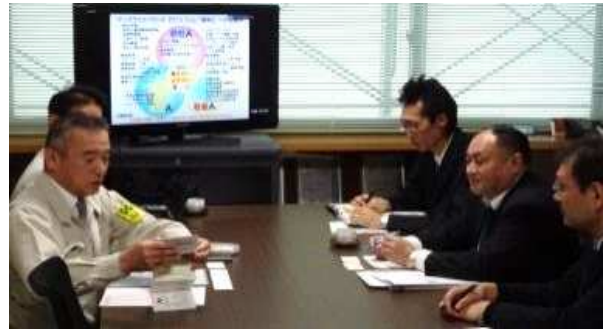
- ・所属長に各社員の残業実績を示し、**残業時間を「見える化」**するとともに、削減に向けて、業務の実情に応じた**具体的方策の検討**を実施。
- ・事務部門でも製造現場でも、いわゆる**多能工化**や業務の**マニュアル化**に取り組むことで、仕事量の偏りや業務の無駄をなくして平準化。
- ・長時間労働の抑制も含めたコンプライアンスを重視する姿勢を明確にするため、企業トップから全社員に**メッセージを発信**。

年次有給休暇の取得促進

- ・**多能工化**や業務の**マニュアル化**などの長時間労働抑制のための取組は、年次有給休暇の取得促進にもつながる。
- ・年次有給休暇の取得実績を作ることで、取得しやすい雰囲気醸成するため、労使協定に基づく**計画的付与制度**を導入し、年に1日一斉取得日を設定するほか、年に1日は誕生日などの記念日に「**メモリアル休暇**」として年次有給休暇を取得するよう勧奨。

○ 時間外労働の削減に向けた取組の内容

- ・毎週水・金曜日を「**ノー残業デー**」とし、各部署ごとの朝礼及び定時終了後に流す社内一斉放送で周知徹底。
- ・定期的にメールで所属長に残業実績を示し、**残業時間を「見える化」**している。
- ・3ヶ月連続残業月40時間超となった社員には、産業医やカウンセラーによる面談を実施するとともに、所属長に対し当該労働者の残業時間を減らす**具体的方策を検討**させ、社長まで報告させることとしている。
- ・残業時間を減らす方策については、それぞれの部署の**業務の実情に応じた方策**を講じることとしている。例えば、製造現場や総務部門であれば、社員の**多能工化**により業務量の偏りをなくして平準化する、各社員の担当業務を「見える化」した上で、各業務を**マニュアル化**して複数人に対応できるようにする、開発部門であれば、エラーの発見が遅れて作業の手戻りが発生することを防ぐために、個人で抱え込むのではなく、エラーが起きやすい設計変更の際に複数人の目で組織的に確認する、設計業務と補助業務を切り分けて分担し、**業務量を平準化**する、などの取組を行った。
- ・業務をマニュアル化して複数人の目で見ることにより、業務の無駄が明らかとなり、効率化につながるという効果もある。
- ・設計部門では、個人で抱え込まずに相談しやすい環境を整備するため、事務室内のパーティションを撤去してワンフロアにしたり、細かく分かれていた課を統合して、部署内での業務量の平準化をより行いやすくするなど、**業務の実情を踏まえて設備や組織体制の見直し**を行った。
- ・年度初めに全社員に対し、**トップのメッセージ**を盛り込んだ「コーポレートブック」という小冊子を配付しており、この中では、経営理念のほか、ハラスメントの防止なども含め、あらゆる面でコンプライアンスを重視することを伝えている。長時間労働をさせないということも、コンプライアンスの面から重要と考えている。
- ・月1回の全体朝礼の場においても、**直接トップからワーク・ライフ・バランスの推進に向けたメッセージ**を発信するなどしている。
- ・36協定の内容の理解を促すため、**36協定届の見方のガイド**を作成して36協定届とともに掲示するなどして周知している。
- ・社員からの**改善提案**を吸い上げる取組も行っている。
- ・こうした取組を継続する中で、「忙しくても仕方がない」という**社員の意識も徐々に変化**していった。



【社長（左手前）から説明を受ける小奈局長（右中央）】

○ 年次有給休暇（年休）の取得促進に向けた取組の内容

- ・残業時間の減少に伴って年休取得率は上昇しており、多能工化や業務のマニュアル化など、先ほど紹介した残業時間の削減に向けた取組が、年休の取得促進にもつながっている。
- ・労使協定に基づく**年休の計画的付与制度**を導入し、年に1日、一斉休暇取得日を設定している。
- ・その他、年に1日は誕生日などの記念日に「**メモリアル休暇**」として年休を取得するよう働きかけを行っており、平成28年は94%が取得している。

○ 取組の成果

- ・平均残業時間を見ると、残業の多かった開発部門では、この10年で月平均40時間が20時間となり、**半減させることができた**ほか、総務部門でも、月平均27時間から平均8時間に減少させることができた。
- ・平成19年当時33%だった年次有給休暇の取得率は、平成23年に40%、平成26年に50%を超え、平成28年には**65.1%まで上昇**した。

アール・ビー・コントロールズ 株式会社の従業員2名との意見交換

○ 2名の従業員の方から伺ったお話

- ・10年前、私が新人の頃は、周りの人も年休を取っておらず、自分も取得しにくい状況で、残業もかなり頑張らないといけない状況だった。
- ・今はメリハリを付けて効率的に仕事ができるようになり、残業時間は大きく減少し、年休も月1日は取れるようになった。
- ・残業が減ったことで睡眠が長く確保できるようになり、翌日の集中力が上がるなど仕事にも良い影響があった。
- ・年休取得によりリフレッシュして、仕事に対するモチベーションが高まった。



【従業員の方（左手前の2名）と意見交換を行う小奈局長（右中央）】