

## ベストプラクティス企業への職場訪問の実施結果

### ○ 訪問先

- ・会社名 株式会社プロゴワス
- ・代表者 代表取締役社長 和田 秀一郎 氏
- ・本社所在地 鹿児島市南栄3丁目1番4号
- ・従業員数 68名（男性42名・女性26名）  
（社員53名、準社員(パート)15名）

※ 従業員数は、平成28年11月11日時点。

### ○ 収集した取組内容等

#### ◎ 取組を行う目的

仕事と生活の両立に配慮した働きやすい職場づくりを実現するとともに、全従業員の満足度向上を図るため。

#### ◎ 取組の内容

##### ➤ トップメッセージの発信

「挑戦することを楽しむ！」

辛抱はあるだろうが我慢はしない、自分の思いをはっきり伝える、当事者意識の徹底、これらのことが自然と出来るような風通しのよい職場環境づくりが会社の役目。

その結果として、良い行動が継続し、笑い顔が絶えない職場になることで、“プロゴワス”としての存在意義を、社内外に発信していきたい。

##### ➤ 時間外労働の削減のための取組

毎月第2・第3水曜日（月2回）を「ノー残業デー」として設定し実施。  
なお、当初は、毎月19日（育児の日）に実施していたが、曜日を定め、月2回に増やした。

##### <月に2回とした理由>

- ・ 各人が、業務とプライベートの時間をきっちりと区別し、「オン・オフ」のメリハリをつけ、月に2回は時間どおりに退社し、自分時間（家族との時間）をもってもらうため。
- ・ 効率的な業務を身につけてもらうため。

### 【実施方法】

- ・ 各階に全員が見るホワイトボード(カレンダー/2ヶ月分)を設置し、そこに「ノー残業デー」を記載。
- ・ 各部署の管理職が集まるミーティング(毎週1回)にて周知。
- ・ 各部署単位の当日の朝礼にてノー残業デーの実施を伝達。

### 【効果】

- ・ 「ノー残業デー」の実施とともに、時間外労働の手続きを見直し、管理職がきちんとその必要性等を見極めた上で時間外労働を命じるとともに、実際の時間外労働時間数を管理するようにしたため、他の日の時間外労働も抑制され、全社的に時間外時間が減少している。

#### ◇ 時間外労働(所定外労働)の状況

2015.6/2015.7月の残業時間	社員	452.75h
	準社員(パート)	33.75h
	合計	486.50h
2016.6/2016.7月の残業時間	社員	388.00h
	準社員(パート)	0.50h
	合計	388.50h

⇒ 合計98hの所定外労働時間の削減につながった。

<1人2ヶ月あたり約1時間23分の減>

#### ※ 直近の状況

2015.9月の残業時間	社員	193.00h
	準社員(パート)	6.50h
	合計	199.50h
2016.9月の残業時間	社員	153.75h
	準社員(パート)	0.00h
	合計	153.75h

⇒ 合計45.75hの所定外労働時間の削減につながった。

<一人1ヶ月あたり34分の減>

#### (その他)

ノー残業デーの実施や時間外労働の手続きの見直しに加え、多能化を徐々に浸透させており、その結果、他分野にわたり技術習得者が増え、人がいないから滞ってしまうという作業が減少している。

➤ 年次有給休暇の取得促進のための取組

誕生日がある月に、年次有給休暇を活用した「バースデー休暇」を取得する制度を導入し、年次有給休暇の取得促進を図っている。

【実施方法】

- ・ 各人が誕生日のある月に「バースデー休暇」を取得するため、また、各部署の管理職が部下の誕生日を把握できるよう、「有給カード」に誕生日を記入。
- ・ 部下に誕生日のある月は、管理職が「バースデー休暇」の取得を当人に促している。また、社長直筆のメッセージカードを付けたプレゼントを、ES委員（従業員満足度向上委員会）が当人に手渡している。

【効果】

- ・ 以下のとおり年次有給休暇の取得率が上昇してきている。

◇ 年次有給休暇の取得率の状況

平成 26 年 30.8% (全社員)	→	平成 27 年 48.36% (全社員)	+17.56%
24.3% (社員)	→	40.91% (社員)	+16.61%
47.5% (準社員)	→	68.17% (準社員)	+20.67%

※ 平成 28 年上半期においても 51.1% (全社員) と増加傾向にある。

➤ 働きやすい環境づくりのための取組

ES委員会を中心に全従業員から職場環境の改善に関する提案（改善提案）を受付け、その提案一つ一つに回答している。

改善提案は、部署または経営陣で協議し、その結果を全体朝礼で発表し、さらに掲示をしている。（改善提案は、改善提案箱に入れ、無記名でも受け付けるので、現状毎月提案がある。）

◇ 改善提案事例

提案内容：呼び出しの放送や封緘室のチャイムが聞こえないので、スピーカーをつけて欲しい。

改善：協議の結果、改善提案を採用することとし、全館放送が行え、チャイムも聞こえるよう、スピーカー工事を実施した。

※ 社員一人ひとりが、自分たちの声を上げることによって、少しずつでも職場環境がよくなり、働きやすい環境になっていくことを経験することで、声を上げやすくなってきている。

➤ 今後の取組み

① ノー残業デーの増加

1週間に1日（曜日を設定）を「ノー残業デー」として実施できる仕組みを構築して、更なる時間外労働の削減を図っていきたいと考えている。

② 年次有給休暇の更なる取得促進

「バースデー休暇」による年次有給休暇の取得率 100%を目指し、取得促進のための取組を行っていきたいと考えている。

③ 多能化の推進

急に休暇を取らなければならない時などに、自分しかわからない・できない業務を極力つくらないようにして、いつでも誰かがカバーできる仕組みを、引き続き構築していきたいと考えている。

また、新しく取り組む業務に関しては、一人で業務を習得するのではなく、できる限り複数人数で習得し、「一人のスペシャリスト」を目指すより、「複数のスペシャリスト」を目指していきたいと考えている。