

大分労働局長が「ベストプラクティス企業」を訪問しました！

1 ベストプラクティス企業って？

時間外労働の削減、年次有給休暇の取得率向上など、働き方改革に積極的に取り組んでおり、その成果が表れている企業です。

2 今回訪問した企業

会社名：有限会社ファン工業

所在地：大分市大字屋山300番地（TOTOアクアテクノ構内）

代表者：代表取締役 野崎栄司

訪問日：平成30年11月13日（火）



3 ファン工業って何をしているの？

水道などの水栓金具を作っています。
具体的には、水栓金具の組立、最終検査、部品管理、物流業務などをTOTOアクアテクノから請け負っています。



4 働き方改革の主な取組効果を紹介します。

- ① 月平均残業時間の推移
約20時間（2005年度） ⇒ 約10時間（2017年度）
- ② 最大残業時間の推移
約70時間（2005年度） ⇒ 約40時間（2017年度）
- ③ 年次有給休暇の取得率推移
60%台（2002年度～2004年度） ⇒ 90%台（直近5年間）
- ④ 離職者数の推移
70～80人程度で推移（2002年～2004年頃）
⇒ 10人程度（直近3年間）

（産休後の復職率は100%！離職率は0%！）




一人に業務が集中しない取組（長時間労働の削減）

①各人が複数の作業を行えるように教育をして「**多能工化**」を図っています。

（例えば、部品調達を担当している人が物流や清掃が行えるようにしています。）

多能工化によって、業務の繁閑に柔軟に対応でき、1人当たりの**作業量の平準化**を図ることができ長時間労働の削減に繋がっています。

多能工化を効率的に進めるため、その状況が目に見えるように、「**スキルマップ**」を作成しています。



従業員氏名	作業の種類									
	部品調達	物流	清掃	その他
従業員A	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
従業員B	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
従業員C	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
従業員D	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
従業員E	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
従業員F	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
従業員G	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
従業員H	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
従業員I	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
従業員J	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

スキルマップ（青い点が可能な作業）

②3年前までは、月40時間以上の残業を行った人の作業状況を調査・審議し、作業の平準化を図ることによって、**残業時間が年々減少**してきました。

2年前からは、**月30時間以上の人を審議対象**とした結果、現在は月45時間を超える残業をする人がなくなりました。

年次有給休暇を取得しやすい環境づくり

- ① **年休取得率の向上を目指し**、毎年取得率を算出しています。
- ② **年休残日数を給与明細書に記載**して各人に通知しています。
- ③ 多能工化を推進し、作業を代替できる環境にしています。これにより、年休取得を前提とした作業計画を立てることができ、各人が**年休取得に戸惑いを覚えることがない**環境になっています。
- ④ 年休取得日数が少ない人に対しては、**社長が所属課長に通告**し、年休取得を促しています。
- ⑤ **学校行事**に参加するための年休取得を推奨し、**子どもの発熱など**の休暇も事後申請により年休として認めています。

労働局からのコメント

野崎社長は、ファン工業の企業価値は「人」とありとし、トップである野崎社長が全従業員を前に経営方針を示し、コミュニケーションを重視した経営を行っておられます。この労使一体となった企業運営が働き方改革の成果となって表れていると考えられます。**まずは、トップの皆様方が「働き方改革の方針」**を打ち出してみてもいかがでしょうか。

