

ワーク・ライフ・バランスを推進するための働き方・休み方の見直し「働き方改革」局長トップ対談 株式会社仲本工業 仲本豊代表取締役社長

働き方改革に取り組むきっかけについて

わが社のような「建設業」が従来から言われている3K(キツイ・キタナイ・キケン)では、少子高齢化の中で学生の確保が厳しい状況にあったため、新3K(給料が高い・休みが多い・希望がある)の実現を進めてく必要性を感じました。また、人財の確保と生産性を向上させるための「業務の効率化」は、企業の生き残りを大きく左右する要素であり、過度な労働時間を是正して社員の健康確保と福利厚生充実が重要であると考えたからです。



労働時間の削減に向けて

全社的な取組として、毎週水曜日を「ノー残業デー」としています。「ノー残業」の実施にあたっては、ハード・ソフト両面での効率的な機能拡充を行いました。具体的には、①事務部門では、ICカード、スマートフォンでの出退勤管理等を行う労務管理ソフトや財務ソフトの刷新、②施工部門では、タブレット端末を活用した工程管理やドローン等最新機器の導入、③工場部門では、溶接ロボットシステムや梁口ボ (鉄筋 CAD システム) の導入等です。これらにより、着実に平均残業時間が減少しています。

年次有給休暇の取得促進について

月1回開催される全体会議の中で、私(社長)自らが、安全衛生管理の側面から休息することの重要性を強く訴えています。加えて、給与明細書に有給休暇の取得状況を明記し周知し意識付けしています。また、社員のニーズを踏まえ、有給休暇を時間単位で取得可能としています。さらに、各自の業務内容や予定の共有化を進めるとともに、業務を特定の担当者だけに分担させると有給休暇を取得しにくい、という意見を踏まえ、現在は、課内や現場の業務が共有できるよう業務代行者、第2係要員の育成を進めています。

社員の健康づくりの取組について

社員一人ひとりが安全・安心して働くことができるよう、会社をあげて健康づくりにも取り組んでいます。全社員が万歩計を所持し1日7,000歩くことを目標とした「1日7,000歩運動」、ストレスチェックの導入、スポーツジムとの提携、沖縄マラソンへの参加、琉球ゴールデンキングス・FC琉球の団体観戦等社員の要望を踏まえ様々なメニューをそろえています。

今後の課題について

これらの取組により、労働時間の削減、年次有給休暇の取得は着実に進んでいると考えています。また、育児休業や介護休業の利用も進んでいますし、男性も育児に積極的に取り組んでいます。女性の役職者も増え、多くの女性が現場も含め活躍しています。*育自休業取得者延べ12名、うち1名は男性で2か月取得、介護休業取得者延べ2名、女性役職者3名
今後の課題としては、IoT(Internet of Things)、RPA(Robotic Process Automation)システムの導入やフレックスタイム制などによる柔軟な働き方への対応などを現在検討中で、今後も働き方改革・生産性の向上に取り組んでいきます。

沖縄労働局長より

働き方改革と生産性の向上は車の両輪として進めることが重要ですが、まさに、社内の実情分析や社員のニーズを踏まえた働き方改革と最新機器の導入等による生産性向上を会社をあげて取り組んでおられること、また、更なる課題に向けた検討を進められていることは大変すばらしく、引き続き取り組んでいただき、県内の働き方改革の牽引役になっていただくようお願いいたします。



<企業概要>

名称：株式会社仲本工業、業種：建設業、
所在地：沖縄市、労働者数：166名

ワーク・ライフ・バランスを推進するための働き方・休み方の見直し「働き方改革」局長トップ対談 ホシザキ沖縄株式会社 平田公夫代表取締役社長

働き方改革に取り組むきっかけについて

わが社は、厨房機器のトータルサポートを業務としていますが、設立当初(約30年前)は、取引先の大半が夜営業の飲食店ということもあり、日常的に夜間に営業活動を行い、社員の間にも夜間・深夜までの残業は当然、という意識・体質が定着していました。時代の流れとともにお客様も多様化し、夜間対応等の必要性は少なくなってきたのですが、“残業体質”はそのままだったため社員の定着率が低い、求人を募集しても人材が集まらないということが大きな経営課題となっていました。このため、10年ほど前、どうしたら“残業体質”などを変えることができるのか等を検討する「社員満足度向上委員会」(以下「ES委員会」)を立ち上げました。その後、性別にとらわれず「輝いて働く」を目指す「かがやきプロジェクト」も立ち上げ、現在は「満足度向上」と「輝いて働く」という2つの側面から「働き方改革」を進めています。



労働時間の削減に向けて

「ES委員会」では様々な角度から検討を重ね取組を進めていますが、労働時間の削減は大きな取組成果の1つです。毎週水曜日を早帰りデーとし、社員に18時までの早期退社を呼びかけるとともに、24時間営業の取引先を持つ社員はどうしても帰りが遅くなるため、平均退社時間を19:15として意識付けを行っています。また、営業職は以前は見積書等の作成から商談、商談後のまとめ等すべて一人で行っていましたが、商談を行う営業部隊と資料作成等を行う間接支援部隊を編成し、業務シェアすることとしました。これらの取組により、早帰りを意識し業務を効率的に進める“体質”となり平均退社時間の達成率は86%となっています。「働き方改革」に取り組むきっかけとなった人材確保の問題もこうした取組を進めるに従い解消されていきましたが、引き続き、平均退社時間の達成率90%を目指し、早帰りに向け更なる“体質改善”を進めています。

現在、県内の各企業で働き方改革や生産性向上が重要な経営課題となっています。また我々の業界内では、HACCPという新たな衛生管理手法への対応も急務となっています。こうした動きを受け、調理機器の更なる自動化、省力化等が急速に進んでいます。我々は、進化した調理機器を提供することでお客様の働き方改革・生産性向上に貢献できていることをうれしく感じています。

男女とも輝いて働くために

「かがやきプロジェクト」の重要なミッションの1つが“育休支援”です。出産予定者やお子さんが産まれる予定の男性に安心して育休等を取得できるような社の支援策を丁寧に説明しています。また、育休中の社員へ社内報の提供や復帰に向けた面談を行い復帰への不安軽減に努めています。さらに、雇用保険の給付金とは別に育休奨励金を導入しました。こうした取組により「くるみん」認定を2017年に取得しました。認定後も男性の育休者は増えており、今年は2名が取得済み、3名が今後取得予定という状況で、育休取得率としては、男女ともほぼ100%となっています。

今後の課題について

今後の課題は仕事と介護の両立です。アンケートによりこれから訪れるであろう介護に多くの社員が不安を感じているという実態が浮かび上がってきました。このため、はじめての介護を想定した「介護ハンドブック」を作り全社員に配布しました。ハンドブックは社員の手づくりで、とてもわかりやすいと好評です。既に、介護支援策は整えていますので、制度の活用を促し育休同様“介護支援”も進めていきたいと考えています。

沖縄労働局長より

“体質を変える”ことは、一朝一夕にできるものではありませんが、委員会・プロジェクトの継続した活動により、前進されていることは大変すばらしく、加えて、進化した機器を提供するとう側面から県内の働き方改革・生産性向上に貢献いただいていることも大変有難く、引き続き取り組みいただき、県内の動きを牽引いただくようお願いします。



<企業概要>

名称:ホシザキ沖縄株式会社、業種:卸売・小売業
所在地:那覇市、労働者数:176名



ホシザキ沖縄株式会社