

ベストプラクティス企業訪問

R3

労働局長が会社訪問

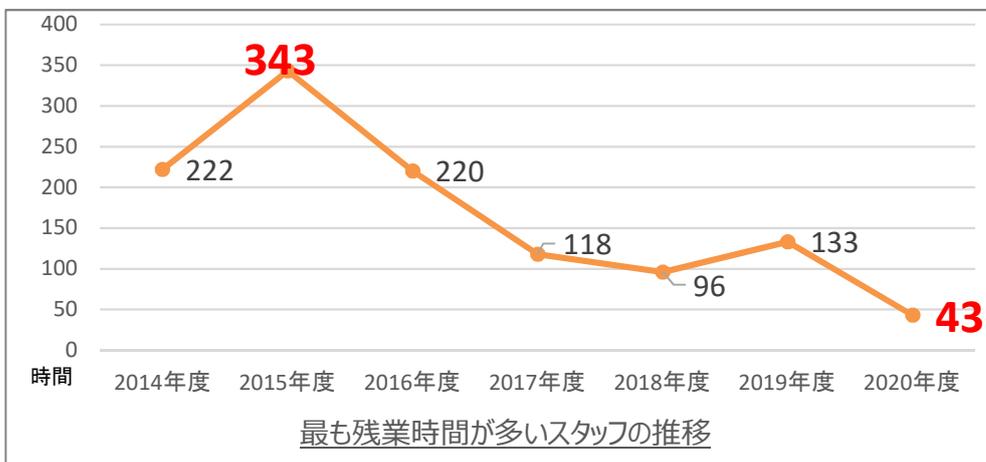
ヤマゼンコミュニケーションズ株式会社

会社概要

所在地：宇都宮市インターパーク4丁目

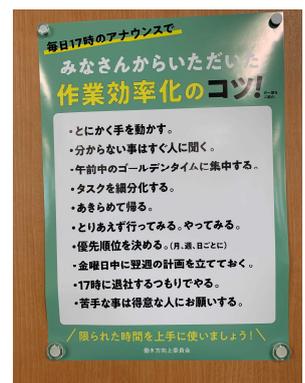
従業員：79名

- クチコミ情報サイト「栃ナビ！」の運営
- フォトブック作成サイト「nocoso」の運営
- 広告制作・企画・デザイン・印刷



取組のPOINT

- フレックスタイム制導入 ⇒ 残業時間の削減
- 『残業がない仕組み』作り ⇒ ワークライフバランスの実現
- 社長と若手社員による労使協議会 ⇒ 問題解決能力向上、風通しの良い職場
- 『仕事の見える化』 ⇒ 情報共有による仕事の効率化



トップ対談



労働局長
⇔
社長



Q：取組のきっかけは何ですか？

- 新卒社員の早期離職
⇒ 若者は、プライベートの時間をより大切にしている傾向
⇒ 社員のニーズに答えるため、まずは、長時間労働を削減が必要

Q：具体的な取組は？

- フレックスタイム制を導入
- 「働き方向上委員会」を設置
⇒ 社長・若手社員で構成
- 『仕事の見える化』
⇒ 制作で使う資料を共有化し、図書館の実現



Q：取組の成果は？

- フレックスタイム制
⇒ 特に残業が多かった者について、5年で、年間300時間の残業時間が減少
- 働き方向上委員会
⇒ 風通しのよい職場の実現
- 『仕事の見える化』
⇒ 社員の持つ資料やその知識を、社員全員で共有

定着率が大幅に改善

働き方改革の成果

労働者と懇談

以前と比べて働き方はどう変わったか労働者を交えて話を聞いた・・・



【小倉さん（入社21年目）】 ※右から2番目

- フレックスタイム制の導入により、自分で働く時間を調整でき、残業時間が減った。
- 働き方向上委員会の話し合いの場にも出席することで、社長に直接意見が言えるようになり、風通しのよい職場になった。
- 『仕事の見える化』により、効率よく働くことができるようになり、残業が非常に少なくなった。



【小野瀬さん（入社5年目）】 ※右から3番目

- 会社が労働時間削減の取組を進めることで、ダラダラ残業がなくなって質の高い仕事ができるようになった。
- メリハリをつけて仕事をするのができ、成果で評価されるし、満足感を持って働けるようになった。
- ムダな残業が減ったことで、プライベートの趣味に充てる時間も増えた。

ベストプラクティス企業訪問を終えて・・・



山本社長談話

- 経営者が独りよがりな改革を進めても、労働者がそれを良いと認めなければ何の意味もありません。
- 会社が成長していくためには、経営者も労働者も互いに理解を深めることが重要と考えています。
- 社員の意見を経営陣が直接取り入れ、今後も働き方改革を続けていきたいと考えております。

今後の展開

- **働き方向上委員会による決定事項の断行**
- **コロナ禍を機に開始した「リモート営業」という新たな営業スタイルを確立し、さらなる労働時間の削減**



労働局長談話

- 労使で価値観を共有していくことは、企業にとって一番重要なことです。
- 労働者のモチベーションを上げるためには、まずは、意見を聞いた上で、使用者側の考えを丁寧に伝える必要があります。この会社では、各人の仕事を社長や上司が理解し、好循環を生んでいます。
- 県内企業の皆様には、積極的に職場環境を改善して働き方改革に取り組んでいる企業を知っていただき、自社の取組の参考にさせていただきたいです。

11月の「過重労働解消キャンペーン」の一環として実施
～ とちぎテレビや下野新聞社の報道により、県内に広く紹介されました！ ～