

# 株式会社せいじつ屋

担当コンサルタント：清水 亜希子

取材日：2018年2月14日

取組みの鍵は社長が「諦めないと決める」こと！

1日2回の声かけ実施と残業事前申請制で労働時間削減を目指す

## 取組みの背景と目的



永続的に続く企業をつくるためには労働環境を改善する必要があると考えていた。また男性が多い職場であったが女性の採用や活躍について課題を感じており、今回の事業を知り参加を決意。

当事業の目標：時間外労働時間を月平均45時間未満にすること

## 企業の取組みのポイント・成功の秘訣

Point

1

今回の事業に社長と社員担当で参加し、労使がタッグを組み全社的な取組みとした。

Point

2

労働時間削減のための声かけ実施担当者を曜日ごとに設定。1日2回の声かけを実施。

Point

3

最後は経営者のコミットメントがカギ。「諦めないことを決める」という不退転の決意。

## 取組みのプロセス・達成状況

まず、目標達成に欠かせないタイムマネジメント研修を実施。ここでは業務の洗い出しを行い、かかった時間、どうすればそれを短縮できるかを従業員が考えた。理想の一日の行動も書き出し、現在の時間の使い方との差を再確認した。また、日報では、以前までは業務内容だけの記載であったが、業務の予定時間や実際にかかった時間を記載するように変更した。

さらに、目標退社時間の設定、退社促進のために一日2回の声かけ、残業事前申請制を導入。各部署に声かけ担当者を曜日ごとに設定、夕方、担当者が全員に「時間通りに終了できる状況か」を確認。さらに目標退社時間前にも声かけを実施した。やむを得ず残業となる場合は、事前申請書を記載するルールも策定。取組を紙で記載させることで時間外労働の心理的ハードルを高くすることも視野に入れた。また、残業を減らしたらどんな良いことが実現できるかを皆で話し合い、取組みの本質的な目的を共有した。

社員教育についても仕組みを変更。以前は教育担当者を一人設定し付きっきりで教える体制だったため、担当者の負担となっていた。そこでマニュアルを作成し、業務ごとに担当者を分けて、2～3名で1名を教える体制に変更。また、教育担当者以外とはコミュニケーション不足になる傾向があったが、業務ごとに担当者の隣席に座ってもらう事で、質問しやすく、職場にすぐ馴染む風土作りができた。

## 取組みの中で苦労した点・工夫した点

労働時間削減のための声かけについて、1日に一度だけ各自が決めた退社時間近くになってから声かけをすると「やる仕事が多くて難しい」という雰囲気になりがち。そこで夕方と終業時間前の2回に分けて全員に声かけを行うように工夫したところ、従業員は早い段階で1日の業務のゴールを意識するようになり、時間の意識が強くなった。

さらに、残業の事前申請制度について取組を紙で記載し、残業理由、改善方法を詳細に記載させることで残業理由の傾向を把握。改善方法について各自考えさせるように工夫した。意識の薄い社員にはコンサルタントも交えて個別に指導を行った。

タイムマネジメント研修を行った際は、業務にかかる時間を削減するにはどうしたらいいか、従業員自ら付箋でアイデアを書き出した。付箋に書かれた一人一人の想いは模造紙に貼り、一定期間、社内に掲示を続けた。これらの取組みにより、一進一退ではあるが、従業員の時間に対する意識が強くなっている。

## 取組みをして変化した点・これからの夢

取組を通じて、従業員の時間に対する意識が大きく変化した。今後は、従業員一人一人がそれぞれの夢や、やりたいことを実現し、次世代にも残る企業を作りたい。取組みは一進一退ではあるが、従業員やお客様がいる限り社長である自身が諦めない、諦めないことを決めた。

### 担当コンサルタントから一言

決めた取組みを実行しても、目に見える成果がすぐに出るとは限りません。そんな時に、別の方法でできないか、他に工夫する点はないか、と諦めないでやり続けたことが成功のポイントです。

