

# 4

Practice

## ワーク・ライフ・バランス実践

ワーク・ライフ・バランスを導入・定着させるために、多くの企業が様々な工夫をしています。ここでは、県内6社の企業のワーク・ライフ・バランス取組事例を

ご紹介します。取り組むきっかけは様々ですが、6社とも大きな効果を生んでいます。取組のヒントにしたいだければ幸いです。

### 県内企業の取組事例

	企業名	施策
1	(株)太田旗店	残業削減の取組
2	西日本電線(株)	ムダ取り改善活動、生産性改善活動
3	(株)別大興産	働き方の見直しによる生産性の向上
4	(株)トキハ	女性社員の活躍を推進する社内体制の確立
5	フンドーキン醤油(株)	男性社員の育児休業取得の推進
6	社会福祉法人 安岐の郷	出産・子育て支援



## 事例 ① 残業削減の取組

### (株)太田旗店

Ohta Hatamise



#### DATA | 企業データ |

- ・所在地 大分県大分市
- ・事業内容 旗、幕、裃、暖簾等製造
- ・従業員数 167人(男性 92 女性 75)

## 1 Example



### 1 取り組むきっかけ

当社では受注生産が大半であるため少量多品種への対応に時間と手間が多くかかります。納期も以前に比べると比較にならない位、短納期対応となっています。営業の目標達成のため、月末にかけては特に集中し残業が発生しました。手作業が多いためミスやクレームの発生がおきやすく再製作の場合は残業になるとことがあります。以上のようなことから「残業は好ましいことではないが仕方が無い」という考えになっていました。自分の時間、家族との時間、一度しかない人生をもっと豊かに送ろうということから、そして残業しなくても仕事の効率が上がるようにということから、残業削減の取組みが始まりました。

### 2 具体的な取組内容 — 実施したこと —

- 効率を上げるために、工数管理を始め、朝礼・昼礼・3時休憩後のミーティングで確認をする。
- 工場の整理整頓を行い、5Sを重点的に行う。
- このほか、仕事の質を高めるため、社員から改善提案をしてもらっている。毎月1人1件は出すように呼びかけているので、多くの提案が出され、毎月それを集計した上で2ヶ月後に検証し、優れたものは表彰することとしている。
- 所属長より退社の勧奨をし、つきあい残業、ダラダラ残業はしないこととし、意識付けを行う。
- 設備機械の増強も行い、効率を上げていった。
- 多忙部署への遜色ない応援体制を行えるように多能工化を行う。
- ミスを削減するために、
  - ① 各製造過程での検品強化(近くで見ると離して遠くで見ると見ると)
  - ② 声だしによる検品(声を出すことで認識を高める、原稿=文字を逆から読む)などに取り組む。
  - ③ 起稿の際に他者が確認を行うこととした。
  - ④ 次部署へ回す際の検品強化を行うこととした。

### 3 効果

そうした取組みの結果、売上は微増しながら、平成22年4月時点では合計で22,000時間あった残業時間が、平成24年10月には14,000時間と大幅に削減されました。平成24年1月と平成25年1月との比較では売上は8%プラスでありましたが、残業時間は14%の削減となり、成果を上げることができました。

## 事例 ② ムダ取り改善活動、生産性改善活動

### 西日本電線 (株)

Nishi Nihon Densen

DATA | 企業データ |

- ・所在地 大分県大分市
- ・事業内容 製造業
- ・従業員数 323人(男282 女性41)



## 2 Example

### 1 取り組むきっかけ

従来から「5S」を重視し、「7つのムダ」を排除することを方針にNNPS(Nishiden New Production System)という名称でムダ取り、生産性改善活動を実施していました。しかし、ムダは認識されなければ削減できないという点から、さらなる徹底したムダの排除のために「見える化」による管理が必要であるということになり、部門毎に活動板の設置等による改善活動を行うことになりました。

「5S」……………整理、整頓、清掃、清潔、躰  
「7つのムダ」……手待ち、つくり過ぎ、運搬、動作、不良をつくる、在庫、加工そのもの

### 2 具体的な取組内容 — 実施したこと —

- 間接ムダ取り活動の推進  
ミドル層をチームリーダーとした全員参加型で、グループ毎に活動板を設置し、活動の見える化によるムダ取り活動を推進、フォロー会も実施しました。
- 事業部門研修の実施
- 改善提案運動の展開  
上記活動を通じ、1週間に1件を合言葉に改善提案運動を展開しました。
- その他部門ごとにテーマを設定し、推進しました。  
以下は間接部門である総務部での実施事例です。  
テーマ:複合機の最適配置  
きっかけ:①放置プリントが多い ②印刷量が多い ③保守管理業務が増加している  
取組内容/事務所内の複数の部門で使用頻度の考慮によるプリンタの共有化を検討  
・プリンタから印刷コストの安い複合機への転換を検討  
・複合機使用の際のICカード認証の導入

### 3 効果

- 各部門とも大幅にムダを排除することができ、ミスも減り、生産性が向上しました
- 改善提案制度は充実しており、従業員の仕事への意欲向上につながっています
- 総務部門についても、複合機9台の削減を達成、印刷時にICカードによる認証を導入したため放置プリントがほぼ解消、認証の際に印刷の内容確認が必要になったためミスプリントも解消、その結果、紙の削減10%、ランニングコスト(メンテナンス及びトナーの費用)削減50%の達成ができました。

## 事例 ③ 働き方の見直しによる生産性の向上

### (株) 別大興産

Betsudai Kosan

DATA | 企業データ |

- ・所在地 大分県別府市
- ・事業内容 不動産業
- ・従業員数 116人(男性60 女性 56)



## 3 Example

### 1 取り組むきっかけ

平成22年2月に労働基準局から労働時間が遵守されていないと指摘がありました。それまで別大興産は、残業の申請が正確でなく、ほとんどの社員が残業をしており、帰社時間が遅いことが習慣化していました。そのため、社員の定着率が悪い会社でした。いままでは、別大興産では、「遅くまで仕事をしている人休日も出勤している人が頑張っている人、休んでいる人早く帰る人はさぼっている人」そんな認識が社長から新人社員まで浸透していました。しかし、このままの働き方・考え方は、会社が存続できないことに気がつきました。

### 2 具体的な取組内容 — 実施したこと —

1. 時間外労働を明確に把握するためにパソコンのON/OFFの時間が一目でわかるよう一元管理する事にしました。
2. 業務時間を短縮するために社員全員から業務改善の意見を徴収しました。
3. 一番多く提出されたのが基幹システムの改善でした。コストパフォーマンスを考慮し、細かい部分も変更をかけていきました。
4. 設備の問題点も改善しました。

### 3 効果

1. 就業時間に帰ることが出来、時間短縮に成功しました。
2. 各個人でプライベートな時間を有効に活用する様になり、野球部が出来およう野球の参加やフットサル部で別大興産カップの開催、バスケット部、登山部、バイク部など次々部活ができました。
3. 部活が出来たことで今まで営業所、また課でしか交流がなかったのが、その枠を超えて交流が出来る様になり、仲間意識が強くなりました。
4. 資格へとチャレンジし、1年に1つは全員何かの資格を取ろうということになりました。
5. 業務の問題点について考える様、各種委員会が出来ました。

その結果、仕事に幅が出来、平成24年11月には福岡に出店する事が出来ました。

## 事例 ④ 女性社員の活躍を推進する社内体制の確立

(株) トキハ  
Tokiwa



4  
Example

DATA | 企業データ |

- ・所在地 大分県大分市
- ・事業内容 百貨店
- ・従業員数 709人(男性344 女性365)

### 1 取り組むきっかけ

お客様との良い関係、深い絆を築き、その関係を継続させていくことが、会社の目指す姿でもあるので、出来るだけ長く働いて欲しいと思っています。そのため法律の施行前から育児休業制度を導入し、出産や育児によって仕事を辞めることがないように取り組んできました。最近では男女間の人員構成のズレ、男性社員の退職、男性社員の採用の難しさなどにより、職位者の世代交代もあり、必然的に女性社員に求められる役割が大きくなって、チーフやバイヤーの女性比率も上がって来ています。今後スムーズに交代が進むように、チーフやバイヤーの訓練職を設定して準備をする仕組みを導入しました。

### 2 具体的な取組内容 — 実施したこと —

- ①育児休業制度取得の推進  
1988年5月から実施、1990年代以降は定着して大部分の社員が取得するようになりました。現在は女性の取得率は100%で10名程度取得中です。
- ②育児短時間勤務制度の推進  
小学校1年の8月末まで最大4時間の勤務・退勤時間を短縮できる制度で、現在40名弱が利用しています。
- ③介護休業制度の推進  
1991年8月に整備され、1年間に2-3名取得しています。
- ④チーフ、バイヤーへの積極的登用  
現場のマネジメント職であるチーフの4割、仕入れ担当職であるバイヤーの3割を女性が占めています。今後も積極的に登用させていきます。
- ⑤チーフ代行、アシスタントバイヤーの導入  
チーフの訓練職であるチーフ代行の9割、バイヤーの訓練職であるアシスタントバイヤーの7割に女性を選任し、チーフやバイヤーになる準備を行っています。

### 3 効果

- ①結婚や出産、育児による退職がほとんどなくなりました。その結果、女性の勤続年数が毎年伸びています。現在勤務年数は20年を超えています。
- ②両親や子供の介護が増加傾向で、特に女性が取得する例が増えていますが、退職せずに復帰できるため助かっているとの声が出ています。
- ③周りに多くの女性チーフやチーフ代行がいるため、マネジメント職に対する意識が強くなり、管理職へのステップとして捉えだしています。

## 事例 ⑤ 男性社員の育児休業取得の推進

フンドーキン醤油(株)  
Fundokin Syouyu



5  
Example

DATA | 企業データ |

- ・所在地 大分県臼杵市
- ・事業内容 食品製造販売
- ・従業員数 500人(男性400 女性100)

### 1 取り組むきっかけ

- 平成19年に(財)21世紀職業財団が実施する「職場風土改革コース」に取り組んだこと。
- ワーク・ライフ・バランスは、企業として今後取り組むべき重要な課題であると位置づけしたこと。
- 平成23年度に大分県のおおいた子育て応援団に登録、「仕事と子育て両立支援モデル企業」として、仕事と子育てが両立でき、働きやすい職場づくりに向け取り組みを始めたこと。  
以上がきっかけで取り組みを始めました。

### 2 具体的な取組内容 — 実施したこと —

- 所定内労働時間の削減(時間短縮・休日増)を実施しました。
- セミナーへの参加を促し、管理者に対する意識付けと従業員への意識改革を図りました。
- 小学校の入学式、孫誕生時は子育て支援の特別休暇としました。
- 子供が生まれる際の父親の休暇取得推進を行いました。
- 計画期間内に男性の育児休業取得者を1名出すという目標設定をしました。
- 父親の育児休業を奨励する旨、課長会議等を通じ周知・促進を図りました。
- 課長会議においては、男性の育休特別休暇、有休取得についての説明をすることで管理者層の意識啓発を図りました。
- 毎月1回ノー残業デーを実施し、職場環境の見直し・改善・促進を図りました。

### 3 効果

- 男性の育休取得者を1名出しました(2回取得)
- 従業員から、「子育て世代に対する会社の理解が有る」「子供の世話ができる」「趣味の時間が持てるようになった」「一生の内今しか取れない貴重な育児体験ができた」などの声が聞かれるようになりました。
- ノー残業デーについては、部門ごとに業務改善計画を作り、推進したことで効果を上げることができました。