働き方改革グッドプラクティス2021㊤

勤怠管理「見える化」鍵

厚生労働省が進める「働き方改革」事業の一環で、長時間労働・待遇格差の是正や業務効率化に向け積極的に取り組む事例を選ぶ「働き方改革グッドプラクティス」（主催・全国社会保険労務士会連合会）が、このほど発表された。

選定委員会（座長・今野浩一郎学習院大名

労務管理の改善やシステム変更に一丸となって取り組む

奥田幸一社長は「労働時間を正確に把握することで、運転手の時間外労働の削減につながった」と成果を語る。

従業員からも「労働時間を意識するようになり、運転する時間、休憩場所を考えて働くようになった」との声が出ているという。

担当した社会保険労務士の安岡香織氏は「システム導入で労働時間の管理だけではなく、業務効率化や生産性向上にもつながった」と評価している。

【事業内容】運送業
【設立年】1955年
【代表者】奥田幸一社長
【従業員数】16人
【担当専門家】社会保険労務士・安岡香織氏

土日休の完全週休２日制を実現した社内

就業規則についても、パワハラ・セクハラ、ストレスチェック、個人情報保護規定といった条文を追記するなど働き方改革を進めた。

担当した栃木働き方改革推進支援センターの社会保険労務士・石川知司氏は「中小企業の人手不足は深刻で、労働条件を改善することが大切だ。そのためにはトップの決断が重要になる」と指摘している。

【事業内容】建設業
【設立年】1952年
【代表者】横田雄作社長
【従業員数】82人
【担当専門家】社会保険労務士・石川知司氏

労働時間・休暇部門

大柳電気　登米

ゲーム感覚で時短「攻略」

働く者にとって、やりがいとともに次の仕事につなげるために「休暇」も重要だ。電柱や電線の新設・改修を手掛ける大柳電気は、元請け会社ユアテックからの業務発注をこなすため、休んでいては工事が終わらないという課題を抱えていた。

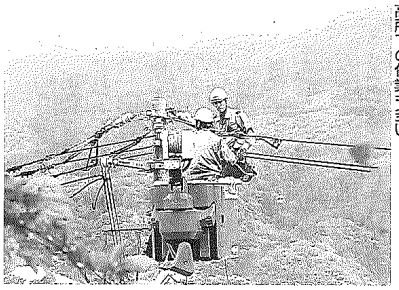
高校教師だった鈴木悟氏は、父親が創業した会社を継ぎ、社長になった際、休日を返上して工事をする従業員を見て「何とかしてやりたい」と感じていた。

宮城働き方改革推進支援センター担当者は、週6日の工程を週5日で行うために業務改善をして年次有給休暇を取りやすくするようアドバイスした。

目標とプロセスを「見える化」し、課題をクリアする達成感をゲーム感覚で「攻略」することによって、若い従業員に取り組みやすいように工夫した。

生産性アップや経費節減などに取り組み、第2・第4土曜日と日曜日、祝日は休むことを徹底した。すると「仕事を午後5時で終わらせようと時間を大切に使うようになった」（鈴木氏）という。

従業員からは「子どもの行事に行けるようになった」「地域活動に気兼ねなく参加できる」といった声が出て、やる気も上がった。



電柱や電線の新設・改修を手掛けるため高所での作業も多い

担当した社会保険労務士の佐々木章良氏は「元教師だけに目標をクリアするため、さまざまな“循環”を出すなど学校風景をイメージしたのが成功のポイントだ」と話している。

【事業内容】電気工事
【設立年】1988年
【代表者】鈴木悟社長
【従業員数】8人
【担当専門家】社会保険労務士・佐々木章良氏

石沢工業　東京・江東

労務状況共有 士気も向上

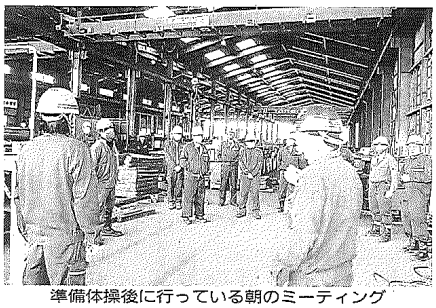
石沢工業は、建築資材用鉄筋の加工と組み立てを手掛ける。本社は東京都内に、鉄筋を組み立てるのは建設現場とそれぞれ分かれており、労働時間の管理が課題だった。

具体的には、建設現場からの要望により、鉄筋の納期が差し迫っている場合、千葉工場では時間外労働が増え、しかも対応できる社員にも偏りがあったため、特定の社員たちの長時間労働につながっていた。

同社は東京働き方改革推進支援センターに相談し、社会保険労務士の国分真貴子氏から勤務時間について、本社と工場とで情報が共有できる仕組みなどを提案された。

これまでの紙のタイムカードから、表計算ソフトのタイムシート管理に切り替え、随時確認できるようにした。さらに石沢拓哉社長の意向で組織の在り方を見直し、工場現場には、ベテラン、若手各1人で構成する管理者チームを2組創設。業務上の相談を受けやすくしたことで、社員間のコミュニケーションが充実しているという。

石沢社長は「管理者チームには若い社員も選任し、次の管理職候補として育成できる体制だ。社員の意識改革にもつながっている」と話す。



準備体操後に行っている朝のミーティング

社会保険労務士の国分氏は「社内組織を見直すという石沢社長の対応は素早かった。トップがその意志を的確に現場に伝え、社員の士気が高まった事例だった」としている。

【事業内容】鉄筋工事業
【設立年】1958年
【代表者】石沢拓哉社長
【従業員数】80人
【担当専門家】社会保険労務士・国分真貴子氏

選定委員から　松浦民恵・法政大教授

時間外労働の上限規制の適用が５年間猶予された事業・業務を含む４社が選ばれた。2024年４月からの適用に危機感を持って前倒しで取り組んだことが高い評価につながった。

奈良県合同陸運は、変形労働時間制の見直しに加え、勤怠管理システムも導入し、制度と運用の両面で、より安全で効率的な運行に向けた改善を図った。

舘野建設は工期の調整が困難な中、強いリーダーシップの下で、土日が休日の完全週休２日制への変更を実現し、休暇取得も推進した。

大柳電気では、完全週休２日制実現に向けた課題解消をゲーム感覚で進めたほか、社長

「24年適用」前倒しで対応

中小企業・小規模事業者の皆さまへ

「働き方改革」で、魅力ある職

長時間労働の是正・年次有給

労務管理の専門家である社労士が
あなたの会社までお伺いします!

■時間外労働の上限規制とは?

時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間とし、臨時的な特別な事情がある場合で