

従業員の残業を減らしたり休暇を増やしたりするなど、長時間労働の是正に力を入れる企業が増えつつある。従業員の健康管理や私生活の充実が目的で、売り上げ向上などの成果も徐々に出ていく。過労自殺などが社会問題となり、少子高齢化で人手不足も深刻化する中、働きやすい職場づくりは企業にとって大きな課題だ。働き方の見直しに取り組む道内企業を紹介する。(片山由紀)

長時間労働の是正道内企業も力

札幌市東区にあるリサイクルトナーの専門小売業「セラビ」は従業員47人。昨年度の1人当たりの残業時間は年間平均3・6時間で、ほぼ全員が午後5時半の「定時」に退社する。「だらだらと残業して仕事をすする雰囲気を作りたくない」と時岡秀一社長(66)は語気を強める。

時岡社長はかつて専門学校やソフトウェア会社などに勤務。いずれも残業が多く、「長時間労働をしても体が疲れるだけ。いいことはない」と感じてきた。1996年に同社を創業後は、残業がない職場を目指し、仕事は就業時間内に終了するように社員に呼びかけてきた。「就業時間内に目標の仕事を達成できない社員がいれば、どう改善すべきかをみんなで知恵を出しながら考えた」という。

休日取得にも力を入れる。昨年度は全社員が平均5・6日の有給休暇を取った。所定休日数も125日から6日増やして131

経営者が強い意志示す



社員と雑談する時岡社長(右)。定時を過ぎても残っている社員には、社長自ら「早く帰れ」と声をかけるという。

日とし、増えた分は社員が年度当初に自分の都合に合わせてあらかじめ休む日を決めるようにした。経営企画室室長補佐の佐野秀さん(48)は人材派遣会社から2年前に転職。残業が多かった生活は一転した。「2年間で残業したことは一度もない。最初は戸惑った」。

社員の業務量見える化

だが、今はマラソンを始める時間ができ、体も心もリフレッシュできていくという。創業以来、売り上げは増加の一途。時岡社長は「社員が定着し、仕事のスキルアップができていくためには、経営者が強い意志で取り組み、残業はなくせる」と話す。

札幌市白石区のシステム開発「アートシステム」は、1月から全社員の1カ月の業務計画を一覧表にし、全社員が確認できるようにした。就業時間を超えて働く時間数は赤字にし、誰が業務を多く負担しているかを明確化。業務に余裕がある社員が、負担が大きい社員の業務を引き受けるなどし、仕事の平準化を図った。週に1度ノー残業デーを設けたり、全社員に必ず月に1度有給休暇を取るよう促したりした。

同社の浅野剛常務(49)は「うちは作業時間が売り上げに比例する仕事。作業時間を減らすことにまだ懸念もあるが、社員に健康で働き続けて

もらうためには、残業を減らすことは不可欠と考えた」という。一覧表は月に1、2度、管理職が確認し、業務を調整する。浅野常務は「業務量を見える化してから、従業員の時間やコストへの意識が高まった。限られた時間で集中して仕事をし、生産性を上げられる仕組みを考えたい」という。

道内の中小企業の働き方改革を支援する道の「ほっかいどう働き方改革支援センター」(札幌)の次長で社会保険労務士の清水淳さんは「企業がいい人材を集めるためには『あの会社で働きたい』と思えるような魅力づくりが必要。特に若い人は休日がきちんと取得でき、私生活を充実させられる就職先を希望する傾向にある」と強調。「特に大切なのは中間管理職の意識改善。積極的に従業員に声をかけて、仕事の時間を大切に使う雰囲気を社内に根付かせ、同センターでは長時間労働の抑制や業務改善の見直しなど中小企業の働き方の見直しについて相談に応じている。問い合わせは0120・495・595(平日午前9時〜午後5時)へ」。