

福島コンピューターシステム株式会社

福島労働局労働基準部監督課

福島労働局では11月の「過重労働解消キャンペーン」の取組の一環として、**労働局長が長時間労働の削減に積極的に取り組む県内企業を訪問**し、企業の取組内容等についてお話を伺いました。
訪問した企業の主な取組事例を紹介いたしますので、皆様も参考とされてはいかがでしょうか。

訪問日

平成29年11月22日（水）



福島コンピューターシステム株式会社

本社所在地 福島県郡山市大槻町字北八耕地13番
代表者 代表取締役社長 芳賀洋輔
従業員数 279名（平成29年4月1日現在）
事業内容 業務系システム開発
制御・組込系システム開発
復興関連システム開発

背景と取組方針

これまで、同社では長時間労働の慢性化や年次有給休暇取得率が低水準という状況にありました。そこで、人材確保への危機感や社会情勢の変化に対応するため、平成27年度（平成26年10月から1年間）から本格的に労働時間削減対策に着手。社長の「『仕事』と私『生活』のシナジー（相乗）効果によりWLBを実現する、充実した私生活があってこそ『仕事』」との考えのもと、「ライフ・ワークシナジー」をスローガンに掲げ、社を挙げて取り組まれています。

取組1（残業時間の制度的削減）

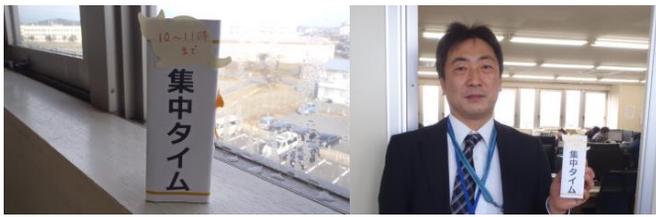
■36協定の延長できる限度時間を短縮
毎年、36協定の締結に当たっては、「職員協議会」（労働組合に代わる組織。ほとんどの社員が会員。）と協議し、36協定上の残業の限度時間を決定しています。
昨年度、36協定の限度時間（特別条項）を
3か月：300時間→240時間
1年：840時間→720時間
とそれぞれ削減し、制度面の制限を強化しました。



また、創業当初から「残業の事前申請」を徹底し、残業承認を行う部門長は、残業理由を毎回細かくチェックしています。
具体的には、残業理由について「いつまでに、何を、どのくらいやらなくてはいけないか」定量的に記載するよう指導し、業務分担で解決できないか、不要不急なものではないのかなど、残業の申請段階でチェック機能を働かせています。

取組2（効率的な業務推進）

■「集中タイム」ポールの活用
業務に特に集中したい社員は、机上に「集中タイム」ポールを置きます。ポールを置いた社員には、集中タイムの1時間は、“周りの社員は話しかけない、電話を取り次がない”などが徹底され、業務に集中できるようにしています。



導入当初は、10時から11時までの時間帯に一齐に集中タイムを実施していましたが、社員の方々からの声を反映し、現在は各自、自分に合った時間を設定して活用しています。

なお、導入に当たっては、取引先企業の方々にも説明し、電話に出られないことがあることについて理解を得ています。

取組3（効率的な業務推進）

■ 会議時間短縮の徹底

会議時間は原則1時間以内を徹底しています。会議資料も含め、会議の内容は出席者に事前通知を徹底するほか、「立ったまま会議ができる会議室」を今年9月に導入しました。座っての作業がほとんどなので、健康増進のためスタンディングでの会議を導入したとのことです。



机の高さは腰の位置くらいに合わせられ、プロジェクターで机の上に資料を映す工夫もなされています。

「参加者の距離感が近い」

「立っているので、1時間超えると疲れ、自然と会議が終わる」

「みんなで中心を見ながら会議ができる」

「みんなで立ち話みたいな感覚なので打ち合わせもリラックスしてできる」

「普段座りっぱなしの仕事で慣れるまで疲れるなあと感じるが、慣れると全然気にならない」

「立ったほうが活発に議論できる気がする」

会議出席者の皆様からは、以上のような声が聞かれました。



取組4（休暇の取得促進）

■ 「マイ・アニバーサリー休暇」の導入

平成28年4月から5月にかけて、社内でワーク・ライフバランスに関する従業員の意識調査を行いました。その結果、有給休暇については、「周りがとらないからとりづらい→制度があれば周りを気にせずとれる」といった意見が多かったため、取得促進のための制度改善にとりかかりました。

その結果、第一弾としてマイ・アニバーサリー休暇を今年6月に創設しました。



マイ・アニバーサリー休暇は、有給の特別休暇です。個人が指定する記念日を会社に1か月前に申請し、その記念日の前後に1日以上 of 年次有給休暇を付けて、連続休暇として取得できる制度としています。ちなみに、その記念日は結婚記念日、誕生日はもちろん、家族の誕生日やパートナーと出会った日など、その人にとっての記念日であれば何でもOKで、また、記念日は毎年変更することもできます。6月から10月の5か月間で約20名が申請・取得しています。



結婚記念日にマイ・アニバーサリー休暇を取得された方からお話を伺いました。

その方は、お子様が小さいこともあり、これまで遠出ができなかったそうですが、宿泊を意識した遠出をし、ここ数年できなかった家族サービスができたそうです。

このように、有給休暇の促進という側面もありますが、「休暇に向けて仕事を片付ける・仕事を割り振る・自分しかできない仕事を減らす・仕事を教える」といった業務改革の面でも効果が出ています。

取組5（その他）

その他の取組は次のとおりです。

- 毎週水曜日、給与・賞与支給日の「ノー残業デー」の実施
- 保有技術情報のデータベース化
- 情報共有を目的とする、毎朝始業時の10分間スタンドアップミーティングの開催
- 社員教育の充実と技術蓄積による技術力の底上げ

取組結果と取組課題

月の平均残業時間は、平成27年10月から翌年9月までの1年間で16.5時間でしたが、平成28年10月からの1年間では14.5時間と、2時間（年間24時間）削減しました。

また、月80時間を超える残業を行った社員は、同じ期間でのべ54人→同27人と、前年から半減しました。



なお、今後の取組課題としては、

- 「在宅勤務（テレワーク）制度」の充実
 - 「週休3日制」の検討・実施
 - 「女性活躍推進」の諸施策の検討・実施
- を中心に、「ライフ・ワークシナジー」実現に向け、引き続き継続的に取り組みを進めていく、とのことでした。

長時間労働者への面接指導について

やむを得ず長時間労働となった社員に対しては、医師による面接指導を実施しています。

同社では、昨年度に社内制度を改正し、2か月連続で月80時間を超える残業となった社員に対して、本人からの申し出がなくても面接指導を必ず実施するようにしました。

これは労働安全衛生法において、企業の努力義務にあたる措置です。

実際に、昨年度はこれに該当した1名の社員が面接指導を実施しました。

取引先企業への働きかけ

仕事の取引先である東京の会社に対し、親交を深めることを一つのテーマとして、また、国レベルで取り組んでいる「働き方改革」に福島の一企業がどこまで真剣に取り組んでいるかということ、具体例を示して披露したいという思いから、自社の取組内容をアピールすることを始めました。

一緒に仕事をする仲間として、意識を合わせる、同じように取り組んでもらう、共通の理解を得る、共通の認識を持つことも目的としています。

「WLBに対して理解が足りなかった」

「興味深く自社でも参考にさせてほしい」

「社内や社会の課題に対する分析、取組内容が非常に参考になった」

「事業の方向性も明確にしている社員が働きやすい環境をつくっていると感じた」

取引先の企業の方からはこのような言葉があり、好評だったとのことでした。



局長メモ

- 「36協定上の限度時間の短縮」
職員協議会と協議し、限度時間を決定する取組は、長時間労働削減に向けた取組の基本。労働基準法第106条の36協定の労働者への周知に関して、本取組は有効。
- 「社員とのコミュニケーションに基づいた“多様性”の推進」
(「集中タイム」ボール、マイ・アニバーサリー休暇)
- 「自分で作る休暇」
休暇を設定、裏を返すと仕事を設定すること。
(マイ・アニバーサリー休暇)
- 「動きをつくる取組」
自社だけではなく他の企業にも波及させていく取組です。(取引先企業への働きかけ)

