

WLB 推進を検討している皆様へ

WLB 推進前の課題、問題

取組を始める前は「ダラダラ残業」や「付き合い残業」など、メリハリのない長時間労働が目につき、「皆が帰らないので、一人だけ帰りにくい」という空気がありました。

WLB 推進時の困難点、克服策

ノー残業デー導入の理解を得ることに大変苦労しました。「単なる残業代の抑制にしかならず、実現は難しいのではないか」という懸念もありました。しかし、①管理職研修や衛生委員会を通じた労働基準法や労働安全衛生法の観点から長時間労働の問題点や課題についての理解、②グループウェアを通じた全職員に対する粘り強い広報活動、③タイムレコーダーによる正確な就業状況の適宜把握、④業務の平準化に対する職務指導、⑤管理部門職員による制度の運用状況把握、等によって制度の理解が進んだとともに、継続的な運営ができるようになりました。

WLB 推進による効果

飲み会や部活動は、ノー残業デーの月曜日・水曜日に開催されることが多くなり、部署を越えたコミュニケーションが活発になりました。コミュニケーションが活性化したので、楽しい職場となりました。採用活動でもそれをアピールし、優秀な人材確保ができるようになりました。定時に帰宅するために、マニュアル作成を積極的にするようになり、部下育成時にもこの資料が活用されています。また、計画的に仕事をやる習慣も身に付いてきました。

WLB 推進を検討している皆様へメッセージ

導入時には反発や困難な点が多々あり、しばらくは辛い時期が続きますが、働く仲間のためと思い、毅然とした態度で臨んでみてください。そうすれば、共に考え、行動し、振り返るといった良い循環が生まれ、当然の如く運営されるようになります。実現しようという会社の強い信念が何よりも大切です。



WORK LIFE BALANCE

認定部門 長時間労働削減取組部門

一般財団法人建設物価調査会



認定部門 長時間労働削減取組部門

一般財団法人建設物価調査会



代表者名
清治 真人

創立
1947年

所在地
東京都中央区日本橋大伝馬町11番8号
フジスタービル日本橋

TEL/FAX
03-3663-2411/03-3663-2417

従業員数
272名(うち正職員247名)

URL
<http://www.kensetu-bukka.or.jp>

事業内容

調査情報機関として、建設資材価格、建設工事費、労務費、諸経費等の実態調査、建設コストに関する調査・解析、建設資・機材の原価分析、施工歩掛の調査を行い、各種の媒体を通して情報を提供しています。また、建設統計及び建設経済に関する様々な調査研究のほか各種技術講習会、セミナー等を全国各地で開催しています。

目的/理念

・従業員の心と体の健康管理と安心して働ける職場環境の実現

「職員の健康保持」と「労働関連法規の遵守」を主な目的として、毎週月曜日・水曜日をノー残業デーとしています。職場内のグループウェアの掲示板で周知するほか、毎年度策定する事業実施計画書にも明記し、職員に目的・理念を確実に伝えています。

取組内容

・週2回のノー残業デー実施

週2日をノー残業デーとしています。計画的に仕事を行うことにより、体力作りや健康向上だけでなく、資格取得などの自己学習、趣味の時間が増え、人生をより楽しく過ごせています。

・管理職会議で時間外勤務状況を共有、管理部門職員が不定期に視察

管理職会議で各部署の時間外勤務状況の共有を図り、ノー残業デーの周知徹底を日頃から行っています。さらに、ノー残業デーの徹底を確認するため、管理部門の職員が不定期に視察に回っています。

・管理職研修などでワークライフバランス、長時間労働の問題点や課題について学習

他企業のワークライフバランス事例を研究するとともに、労働基準法及び労働安全衛生法の観点から長時間労働の問題点や課題について学習しています。

・職場内グループウェアで時間外勤務状況などを周知

グループウェアの掲示板により、全職員に対して「ノー残業デー」の取組を周知するほか、「時間外勤務状況」を日々チェックしています。万が一、定めている労働時間を超えた場合は、所属長より状況報告書を提出させ、所属長の意識を改善させることにより、時間外労働の減少を図っています。

従業員の声

・管理職から率先して帰宅指示があることもあり、「帰りにくい」という雰囲気が一変しました。

・徹底的に仕事を分析し、システム化したことで、効率的に日常業務を実施することができるようになりました。また、マニュアル化も並行して実施したので、仕事がある程度、平準化されたと思います。

・体力作りや趣味に時間を割くことができるようになりました。また、家族との時間も増えました。

・仕事と家族との時間をバランスよくキープしなくてはならないという経営者の思いが強く伝わってきました。働く人々がいきいきとしなければ永続的に企業を運営することは難しいだろうと感じています。

