

1. 職場または個人の 取組事例

事例1 ワーク・ライフ・バランスに係る各種取組を継続実施

キーパーソンのプロフィール

氏名：有木 康人さん 勤務先：損保ジャパン日本興亜ホールディングス(株)

ワーク・ライフ・バランスの取組のきっかけ

当社では、「少子高齢化やグローバル競争など企業価値の継続的な向上」を実現することは困難と考えています。そのため当グループでの変化が激しい現在においては、多様な人材が時間を最大限に有効活用できる語り方へ変革しなければ「はダイバーシティ推進を経営戦略と位置づけ、グループ全体で様々な取組を実施しております。当部はグループ各社のダイバーシティを推進する立場にあり、率先して各種取組を進めています。

具体的なワーク・ライフ・バランスの取組内容

① 午後7時以降の残業禁止

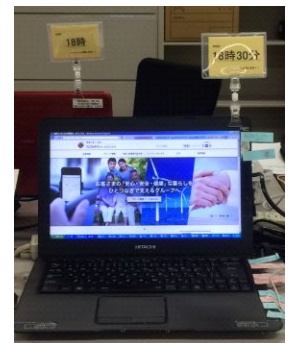
7月からのサマータイム期間中の取組みであった、早朝出勤・午後7時以降の残業禁止を、セミナー受講後の11月以降も継続実施しました。午後7時には、フロアの勤務フロアの完全消灯を実施しています。

② 月1回の在宅勤務の実施

企画業務の多い部門であり、月1回の在宅勤務を必須として実施することで、集中できる環境で効率的な業務を進めています。

③ 退社時間の宣言の実施

毎朝、自身のPCに退社時間を宣言し、退社時間を意識した業務の進め方を行っています。



机上に退社時間を宣言

④ 不要な業務の洗い出し

自身の年間業務を全て洗い出すことで、やらなくてもいい仕事を議論し業務を削減しています。

⑤ 日々の行動の振り返り

毎朝、1日のスケジュールリングを行い、夜に実際にスケジュールとおりに行動できたか振り返っています。



不要な業務の洗い出し

取組による効果

自社内で残業量を測る基準として用いている在社時間※が以下のとおり減少しました。

(部内全メンバー平均)

4～6月平均 37.7 時間

7月単月 30.7 時間

11月単月 26.1 時間 4～6月平均に比べ、約30%減少

※在社時間：{就業時刻—始業時刻—所定労働時間(8時間)—休憩時間(1時間)}

事例 2 退社時間の見える化と業務の効率化

キーパーソンのプロフィール

氏名： 小倉 健輔さん 勤務先：㈱クボタ

ワーク・ライフ・バランスの取組のきっかけ

セミナーにおいて、様々な会社の方々と交流し、意見交換をする中で、育児や家庭に対して積極的に関わりたいたいが、どうしても仕事優先になってしまい、なかなか家事・育児に取り組めず悩んでいることを感じた。そういった同じ考えのメンバーと話をすることで、まずは働き方の見直しを進めることで自分自身と周囲の意識を変えることが大事だと感じました。

具体的なワーク・ライフ・バランスの取組内容

自身の PC の横スペースにその日の帰社予定時間を記載し、掲示した。職場内の誰もが見える場所に掲示することで、まずは自分自身に「時間までに帰社しなければいけない」とプレッシャーをかけ、何が何でも決めた時間に帰るよう業務の効率化等に取り組んでいます。



退社時間の見える化

取組による効果

職場の人達が私の帰る時間をみんな把握出来るので、遅い時間の依頼や業務命令が減ったように感じる。また、自分自身の業務についても見直すきっかけになり、無駄な業務の削減や、業務の取捨選択を行うことが出来ました。

周囲の方たちも無駄を省こうという意識を持ち始め、より業務に集中し、雑談も減るなど、働き方に関する意識が変わり始めました。

事例3 「マネジメント実践講座」を実施

キーパーソンのプロフィール

氏名：甲斐 邦彦さん 勤務先：有限責任監査法人トーマツ

ワーク・ライフ・バランスの取組のきっかけ

当法人は、プロフェッショナルファームとしての使命感から、社会的な役割・期待に応えようと家庭を後回しにしてしまう職員が少なくありません。しかしながら、今後優秀な人材を確保するためには、会計士業界全体として多忙であるとのイメージを払拭する必要があります。

また介護の担い手となる職員が増加することも見込まれることなどから、プロフェッショナルファームであることを免罪符とせず、ワーク・ライフ・バランスの取組を具体的に進める必要性を認識しています。

具体的なワーク・ライフ・バランスの取組内容

取組を着実に進めるためには、①自分たちの業界は事業会社とは異なるからできないと諦めないこと、②具体的な行動に落とし込むことが肝要であると考え、法人内でワーク・ライフ・バランス推進等の役割を担う「TWinプロジェクト」のメンバーを中心として、一般的な書物等の資料から得られるマネジメント・ノウハウを当法人の業務に照らして理解・実践しやすいように再構成し、希望者向けに「マネジメント実践講座」を行いました。当該講座は、議論と実践を通じて、職場でのコミュニケーションのとり方の工夫が、ワーク・ライフ・バランスの改善に繋がることを理解できる内容となっています。

取組による効果

「マネジメント実践講座」を受講した管理職の部下から、「部下の個別の状況に応じて指導のスタイルを変えてくれるようになった」「業務外のコミュニケーション量が増えた」「チームが明るく話しやすい雰囲気になった」等の好意的なフィードバックが得られました。職場に少しずつライフも尊重する雰囲気が芽生え始めています。少人数向け講座であるため効果が法人全体に浸透するまでには時間を要するものの、受講経験のある管理職が一定規模に達するにつれて法人の風土も変わると期待できるため、今後も活動を継続展開する予定です。



「マネジメント実践講座」における議論

事例4 ワーク・ライフ・バランスの必要性の認識・共有

キーパーソンのプロフィール

氏名：金子 真吾さん 勤務先：㈱丸井グループ

ワーク・ライフ・バランスの取組のきっかけ

長く働くことが成果につながるという旧態依然とした考え方からなかなか脱却することができず、具体的な生産性向上の取組が進まない現状がありました。また、「何故、ワーク・ライフ・バランスが必要なのか」についてしっかりと考えずに、ノー残業デーなど実効性の乏しい取組を漫然と運用している課題もありました。

まずは、人事部の私たちがワークスタイル変革の必要性をしっかりと認識し、共有することから始めていかないと、各職場に波及させられないと考え、今回セミナーを受講するとともに、人事部内のプロジェクトでも検討を始めました。

具体的なワーク・ライフ・バランスの取組内容

人事部内のプロジェクト活動を通じ、そもそも何故ワーク・ライフ・バランスが必要なのか、について議論することからスタートしました。世の中の変化や多様な働き方への対応などをふまえ、生産性向上の必要性を一人ひとりが認識し、内発的な動機をもって、アクションに移していく重要性を共有しました。今後、生産性向上に向け、課の壁を越えた協業を実現していきたいと考えています。

自身のチームでは業務スケジュールを上司と週間単位で共有し、お互いに確認することで、無駄な残業や業務の漏れを防止しています。

取組による効果

今までは多忙であることを言い訳に、業務改善をなかなか進めることができませんでしたが、プロジェクト活動を通じ、人事部一人ひとりの意識が変わりつつあります。どうしたら生産性高く働けるか、アイデアを出し合い、具体的な提案を今後おこなっていく予定です。やはり、必要性をしっかりと共有していないと、活動自体が目的化され、継続的な取組にはつながらないと考えています。



人事部内のプロジェクトで議論

事例5 目標退社時間の設定と密なコミュニケーション

キーパーソンのプロフィール

氏名：川瀬 健太さん 勤務先：あいおいニッセイ同和損害保険(株)

ワーク・ライフ・バランスの取組のきっかけ

私は現在子育て中で、ワーク・ライフ・バランスの取組を必要とする社員であると同時に、人事部社員として、休暇取得や労働時間抑制などワーク・ライフ・バランスに関する取組を社内で推進していく立場でもあります。

当社では従来から労働時間抑制に取り組むとともに、今年度から、年次有給休暇の計画的付与制度導入を含め、休暇制度も改革しています。こうした制度が、どんな職場でもあまりコストをかけずにうまく回るような取組がないか考えたのがきっかけです。

具体的なワーク・ライフ・バランスの取組内容

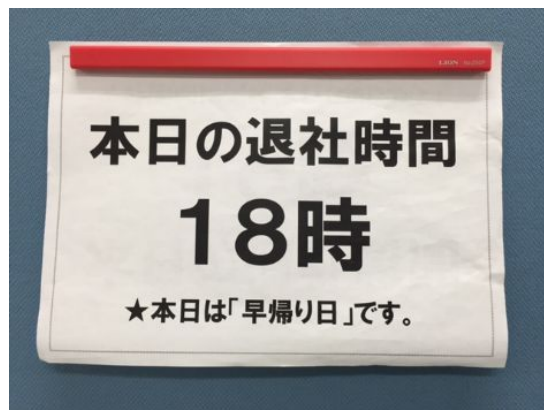
労働時間を抑制しつつ十分な休暇を取得するには、業務終了のタイミングを見据えて計画的に仕事を進める意識を持つことが不可欠であると考えています。このため、職場の目標退社時間(原則19時)を見やすいところに掲示しています。

また、目標退社時間を超えて残業せざるを得ない場合に、当社では事前申請を行うルールがあります。残業する人を確認する際に、単に確認するだけでなく、「早く帰りましょう」と一声かけるようにしています。

取組による効果

12月以降、人事部は繁忙期を迎えていますが、そうした中でも職場全体としてメリハリをつけて働けており、早く帰る意識がより高まったと感じています。

また、私自身も共働きで保育所への送迎や諸々の家事を行っています。他の社員に早めの帰宅を促すことで、自分自身もこれまで以上に早く帰る意識が高まりました。これらの取組により毎日定時退社という週も作れ、日々の家事・育児と仕事のバランスが取れていると感じています。



目標退社時間を職場のボードに掲示

事例6 ミーティングと積極的なコミュニケーション

キーパーソンのプロフィール

氏名：川村 健太郎さん 勤務先：ヤンセンファーマ(株)

ワーク・ライフ・バランスの取組のきっかけ

【自己紹介】



- ・ 名前) 川村健太郎
- ・ 家族構成) 妻1人、娘1人
- ・ 最近の目標) 定時退社、業務の質・量の改善の両立 (=いかに楽するか)
- ・ 最近の関心) 夜泣き、離乳食、待機児童、家賃と家計、連続睡眠の確保

2015年の半ばの妻の出産をきっかけに、3か月の育児休業を取得しました。その結果、より一層ワーク・ライフ・バランスへの意識が高まり、いかに効率的に業務を進めて、家族との時間を確保するかを何よりも優先して考えるようになったことが今回の取組のきっかけです。本セミナーはそれを確認する良い機会となりました。

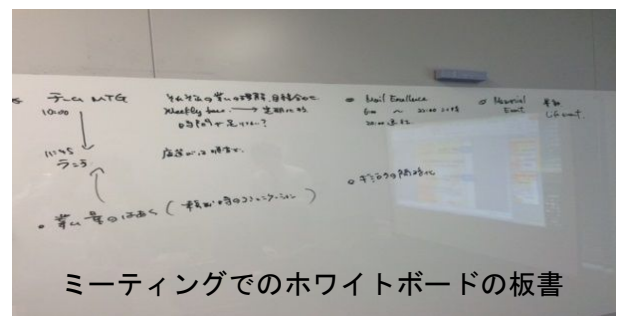
具体的なワーク・ライフ・バランスの取組内容

チームビルディングミーティングを行い、チームメンバーの仕事に対するスタンスを確認する機会を持ちました。各自のワーク・ライフ・バランスの「バランス」がそれぞれ異なることを確認・許容しながら、自分のスタンス(定時退社)を宣言することでチーム員との共通認識を持つことができました。

定時退社を宣言することで、自分としてもダラダラと会社に残るよりも、切り上げて帰宅することをいっそう意識できるようになりました。年末のチーム忘年会も、18時スタート設定として、全員で定時退社をする日にしました。

自らの退社時には、ほかのチーム員にも早めの帰宅を促してから帰宅するようにしています。

また、育児休業からの復帰時の挨拶メッセージを配信するときはもちろんのこと、その後も育児に関する写真を掲載するなど、仕事と育児を両立して業務を進めていることを共有しています。



ミーティングでのホワイトボードの板書

取組による効果

ミーティングや上記のようなコミュニケーションにより、周囲が自分の働き方のスタンスを理解いただけたため、退社後に電話が鳴ることも少なくなり、緊急時にはSMSやメールにて「電話をかけてよいか」といった確認をしてから電話をしていただけるようになりました。また、自分が育児休業を取得したことで、男性が育児休業を取得する気運が社内でも醸成されたのか、先日、育児休業をとった営業職のスタッフがいました。

事例7 ワーキンググループの発足

キーパーソンのプロフィール

氏名：小林 仁さん 勤務先：㈱日立ソリューションズ

ワーク・ライフ・バランスの取組のきっかけ

これまで、IT という業種は、ワーク・ライフ・バランス(WLB)の実現が難しいと思われていました。現在、社内で各種 WLB 推進活動を展開していますが、WLB を各職場でより理解・浸透させるためには、ボトムアップによる活動が必要と考えました。弊社では社員の女性比率が約1割にとどまっている現状を踏まえ、今回は各職場の女性から見た視点でワーク・ライフ・バランスの改善を図るアプローチをとることとしました。

具体的なワーク・ライフ・バランスの取組内容

自分の所属する事業部にて、女性社員によるワーキンググループを発足しました。第1回のワークショップでは、WLB や自らのキャリアアップに向けた課題や不安を挙げていきました。また、「男性の意識改革が必要」ということにも焦点を当てるようにしました。さらに事業部の WLB 推進体制に男性社員を含めることで、男性にとっても「自分事として」課題解決を進める意志を明確にしました。ワークショップは今後継続的に行い、次回以降は課題の原因の掘り下げや改善計画を進める予定です。

取組による効果

各職場の女性社員が横断的に集まることで、これまで一人で抱えていた漠然とした不安を共有することができました。課題としても、これまでのワーク・ライフ・バランス推進事例にはなかった、より現場に密着したものが挙げられ、今後実のある改善策に繋げられる手ごたえを感じています。またワークショップでは現在の職場の良いところについても積極的な発言があり、この組織で働くことにポジティブな気持ちをもつことができました。



ワーキンググループの様子

事例8 「帰ります宣言」の実施

キーパーソンのプロフィール

氏名：佐々木 翼さん 勤務先：TOTO(株)

ワーク・ライフ・バランスの取組のきっかけ

自社でも各課でノー残業デーや定時退社の取組を行っていますが、定着が難しく、実効性のある取組を考える必要があると考えており、また、自身もなかなかワーク・ライフ・バランスに取り組めていなかったため、この機会に腰を上げ、行動に移すチャンスと感じたため受講しました。

具体的なワーク・ライフ・バランスの取組内容

セミナー受講後、毎朝「帰ります宣言」を実践しました。

(1)狙いと理由

- ・帰る時間を宣言することで、時間を意識した業務処理を行うこと。
- ・日により業務量のバラつきがある場合でも実施可。
- ・手軽に開始可能。

(2)工夫

①見える化すること

- ・毎日宣言した時間を見えるように掲示。
- ・自分も周りのメンバーも双方意識するよう両面記載し掲示。

②実績の管理・CA(Check,Action)を回すこと

- ・毎日、宣言時間と実際の退社時間を記録に残すことでCAを回す。



★帰ります宣言★

月 日 ()

私の今日の目標帰宅時間

:

:

(実際の帰宅時間 : :)

帰りますカードを掲示

取組による効果

①時間を意識した業務処理

- ・ふと顔を見上げるといつも『退社宣言時間』が見えるため、時間を「非常に」意識するようになりました。

②退社の割り切りが良くなる

・これまではなかなかスパッと業務を切り上げ退社できませんでしたが、割り切りも良くなり、実際の退社が早くなりました。

③周囲の巻き込み

・自分の所属課のメンバーも巻き込み実施していたところ、取組を聞いた他の課から声をかけられ、一緒に取り組むことになりました。

本活動を推進することで、結果として社内で掲げているROA・ROEといった指標にダイレクトに効いてくるという説明をすることで、周囲の認識も少し変わったような気がします。



事例9 休暇の一斉取得

キーパーソンのプロフィール

氏名：鈴木 穂高さん 勤務先：㈱関電工

ワーク・ライフ・バランスの取組のきっかけ

建設業全体で長時間労働が慢性化しており、弊社においても、複数の方策を継続して検討しております。セミナー参加により新たなヒントを得ることができればと考えました。

具体的なワーク・ライフ・バランスの取組内容

私の所属するチームについては、一斉に有休を取得する取組を実施しました。飛び石連休の間に有休を取得し、連続休暇とすることで、心身の充実を図ることを目的としたものです。

その他の取組事例を下記にて何点かご紹介いたします。

- ・毎月半ばに各部門長と労働組合、労務担当者が集まり、時間外労働の進捗を確認し、時間外労働が嵩んでいる者に対して具体的な対応策を検討・実施する打合せを行う。
- ・衛生委員会にて、時間外の状況を所属長まで把握し、長時間労働者の直属上長に具体的対応を指示することで、即効性のある対策を実施。
- ・ノー残業デーを設定し、定時に館内放送で定時帰宅を呼びかけ、上司からも帰宅を働きかけることで、業務のメリハリを意識づける取組を継続。
- ・外出時、定時付近に会社に戻る時間帯の場合、会社に戻らず直帰することで、業務の効率化を図る。

取組による効果

休暇の取得により、仕事と私生活のメリハリが出て、仕事の効率化、意欲の向上等に寄与できればと考えております。

事例 10 「有志の会」にて WLB の取組を検討

キーパーソンのプロフィール

氏名：関本 高史さん 勤務先：東京海上日動リスクコンサルティング(株)

ワーク・ライフ・バランスの取組のきっかけ

自らに子どもが生まれたことがきっかけで、ワーク・ライフ・バランスへの関心が高まりました。私は家事・育児に積極的に参加したいと考えていますが、ワーク・ライフ・バランスを進めるには、部署・会社としてより取組を進めていくべきと考えました。

具体的なワーク・ライフ・バランスの取組内容

セミナーで行ったように、自社において有効と思われる WLB の取組を検討する有志の会を設けました。これは従来、「ママ友会」として社内で子を持つ母親の情報共有のために開かれていたものですが、私の働きかけにより、子を持つ父親も参加するようになり、その会において検討を行いました。

この会において、最も有効的なワーク・ライフ・バランスの取組とされた「(週 1 回でも)帰宅時間を決め、必ず実行する」ということを、私は実行することとしました。

今後、この会を継続して開催するとともに、男性社員の参加を促し、積極的な取組を社内全体に広げられるようにしたいと思います。



有志の会の様子

取組による効果

以前から早く帰るように心掛けていましたが、時間を明確に決めることで、業務効率が上がり、平日でも家事・育児に充てる時間を確保できるようになりました。

事例 11 ダイバーシティ委員会の開催

キーパーソンのプロフィール

氏名：武士 謙一さん 勤務先：カルビー(株)

ワーク・ライフ・バランスの取組のきっかけ

カルビーでは経営トップからもライフ・ワーク・バランス(ライフが先にあり、仕事は生活に付随しているものとの考えから、順番が逆になっています)を考えるような働きかけがあり、早く帰社できる日を作ったり、分権化を進めておりますが、今回セミナーを受講し、他社様のワーク・ライフ・バランスの取組を共有させていただいたことで、もっと自分たちでもできることがあるのではないかと考えることを考えさせられました。

具体的なワーク・ライフ・バランスの取組内容

- ・定期的にダイバーシティ委員会というものを開催し、各ライフステージの社員が集まり、働き方を提案しています。
- ・管理職として、各メンバーの業務負担を踏まえ、仕事の割り振りを考えるようにして、早く帰れるように取り組んでいます。
- ・製造現場ではパソコン作業が苦手な方が多く、パソコン作業に時間がかかっているということから、メンバーにパソコンの効率的な使い方を教えるなどしています。

取組による効果

働き方を考えることによって以前に比べてメンバーの残業時間は減少傾向にあるなど、今後更なる効果に期待しています。



ダイバーシティ推進委員会の様子

事例 12 「おめでとう WEEK」の導入

キーパーソンのプロフィール

氏名：中井 賢太郎さん 勤務先：第一生命保険㈱

ワーク・ライフ・バランスの取組のきっかけ

今年度から部全体(約 160 名)が同じフロアで就業するようになったため、職員同士のコミュニケーションの活発化とチームワークを強化する必要であると考えました。また、女性の多い職場ということもあり、育児・介護の両立をしている人も多く、ワーク・ライフ・バランスを組織を挙げて実現したいと考えました。

具体的なワーク・ライフ・バランスの取組内容

以下の取組により、ワーク・ライフ・バランスにつながる気運の醸成を図ることとしました。

<おめでとう WEEK>

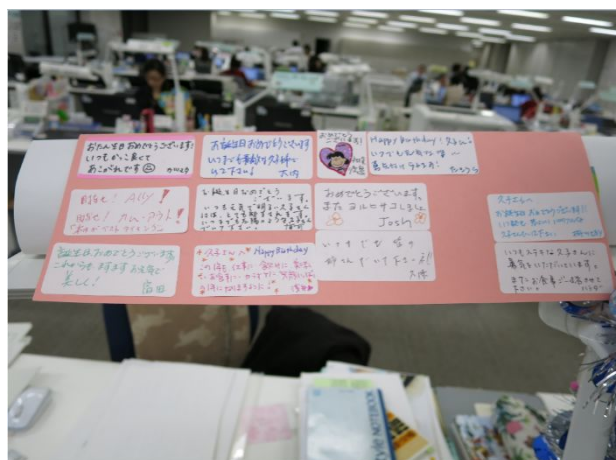
- ・記念日(子供、ペットの誕生日、結婚記念日、初めて●●に成功した日など)を職員に登録してもらいます。
- ・月曜日(祝日の場合はその翌日)にその週に記念日を迎える職員に、寄せ書き用紙、風船を渡し、机に飾ってもらいます。

取組による効果

寄せ書き用紙や風船を見た職員が、記念日を迎えた職員に声をかける場面が増え、コミュニケーションが活性化しました。また、「今日、お子さんの誕生日なんだ！おめでとう。早く帰ってお祝いしてね！」等、ワークライフバランスにつながるコミュニケーションも生まれています。



記念日の飾りつけの様子



寄せ書き用紙

事例 13 業務計画・実績を可視化し、業務プロセスを改善

キーパーソンのプロフィール

氏名：長瀬 琢也さん 勤務先：㈱リコー

ワーク・ライフ・バランスの取組のきっかけ

ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、ワークを所定時間内で完了し、ライフの時間をしっかり取る必要があると考えています。そこで、ワークを所定時間内で完了するために、どう効率的に業務を進めていくかを各自が考え、組織で共有し、全員で取り組んでいきたいと思っています。

私の職場では、進めているテーマも多く、常に忙しい状況であるため、業務プロセスを改善するところに手が回っていないと感じていました。そこで、業務プロセス改善をするために、取組を始めたいと考えました。

具体的なワーク・ライフ・バランスの取組内容

業務プロセスの改善のためには、まず各自がどのように業務をおこなっているかを可視化する必要があると考え、日々の業務計画・実績を入力する取組を始めました。

そして、取組開始後、しばらくしてから一度打合せを行い、各自が業務で時間のかかっていること、ムダだと感じていること、悩んでいること等を挙げていき、それぞれに対して解決策を検討しました。

今週の計画									
日付	曜日	業務種別	Start	Finish	予定時刻	予定時刻	テーマ	業務内容	業務分類
1/18	月	本社	8:00	10:00	1:00				
			10:00						
			0:00						
			0:00						
			0:00						
			0:00						
			0:00						
			0:00						
			0:00						

業務計画と実績を入力するフォーム

- 日時：2016年xx月xx日 xx:xx - xx:xx @xxF-x
- 参加者：xxさん、〇〇さん
- 決定事項
- アクションアイテム

アクションアイテム	担当	納期

- 資料
- 議事

<アクションアイテムの確認>

<～について>

議事録のフォーマット

取組による効果

業務上の困りごとに対して、メンバー全員で解決策を考え、実践しています。

例えば、業務上よく利用するデータであるのにしっかり共有できていなかった問題に関しては、ナビゲータのような文書をつくることで共有することができ、情報へのアクセス時間の短縮につながりました。

また、打合せで話したことが、後に認識違いであったと発覚する問題に対しては、議事録を残し、参加者が確認するという解決策を立てました。議事録のフォーマットも作成し、時間をかけずに議事録が残せるようにしました。議事録作成の時間は追加になるかもしれませんが、手戻りがなくなる効果があると思っています。

事例 14 業務の効率化により、家族との時間を確保

キーパーソンのプロフィール

氏名：中原 隆友さん 勤務先：㈱りそな銀行

ワーク・ライフ・バランスの取組のきっかけ

セミナーの際に、他社の方々と情報・意見交換をする中で、ワーク・ライフ・バランスの取組は意識的にやる必要があるということを実感しました。職場に迷惑を掛けないことはもちろんのことながら、効率化や無駄なことをしない等の取組を意識的に行うことで、週に1回くらいは定時退社ができるのではないかと考えました。また、季節要因による繁忙と仕事のサイクルを見極めることで、「閑」の時期に有給休暇の取得を行うことも意識しました。

具体的なワーク・ライフ・バランスの取組内容

週に1回程度、定時または出来るだけ早い時間に退社することを意識的に取り組みました。具体的には、18時までに退社した日を、11月は3日間・12月は5日間確保することができました。

また、業務の比較的ゆとりのある年末に、まとめて有給休暇(3日間)を取得し、旅行や娘の誕生日会を行うなど、家族との時間を取ることができました。

取組による効果

年末には、有給休暇を3日間取得し、9連休にして、家族旅行や誕生日会を行うなど、家族との時間を取ることが出来ました。



家族旅行や誕生日会



事例 15 週一回の定時退社の徹底と取組強化

キーパーソンのプロフィール

氏名：西村 卓人さん 勤務先：朝日生命保険(相)

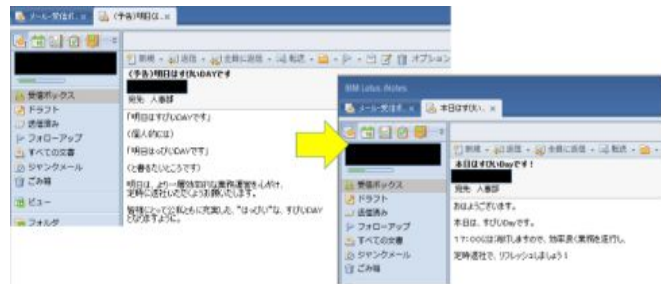
ワーク・ライフ・バランスの取組のきっかけ

ワーク・ライフ・バランスを推進する旗振り役の部署としては、取組を徹底することが重要と考えています。職務遂行上、各担当により繁忙期が異なるため、統一的なワーク・ライフ・バランスへの取組が行えない等、社内における課題は多いものの、当社においては、週一回(水)の早期退社(定時退社)を推奨しており、まず人事部が率先して取り組み、取組姿勢・成果を見せることで波及効果を期待したいと考えています。

具体的なワーク・ライフ・バランスの取組内容

従来より、週一回(水)の定時退社の徹底と17時フロア電気強制消灯を行っており、今年度より以下のとおり取組を徹底しています。

- ・所属ミーティングにて、ワーク・ライフ・バランスへの取組趣旨と定時退社の必要性、人事部としての取組姿勢等を全員に周知
- ・前日に部署内に予告メールを送信
- ・当日朝、推進担当(持ち回り制)が、本日の定時退社を部署全体に声掛け(朝礼をイメージ)
- ・当日、推進担当が部署内に定時退社を推進するメールを送信
- ・17時(定時)に再度部署全体に定時退社の声かけを行い、17時フロアの電気消灯
- ・推進担当が在室者0名になるまで、責任をもって声かけを継続
- ・翌日、次回の担当を選定(原則、前日最終退社者が行う)



部署内に予告メールを送信

取組による効果

取組の徹底により、以下の効果が出ました。

- ・「毎週水曜日は、定時退社する」という意識が芽生え、意識統一を図ることが可能
- ・週単位でのスケジュールリング等、各自が業務効率への工夫を行うようになる
- ・連続して取り組むことにより、習慣化され今までの考え方を払しょくできることに加えて、やり続けようという意識の醸成に繋がる
- ・上記のとおり、組織として取り組むことで17時以降の電話や業務の依頼等ある場合において、他部署に「水曜日は17時消灯により、全員が帰宅する」という周知を行うことが可能となる
- ・毎週継続して取り組むことにより、同一フロアの他部署においても同様に17時消灯を試みようという影響力もある。

17時に消灯



事例 16 タスクの進捗をチームで共有

キーパーソンのプロフィール

氏名：深津 将彦さん 勤務先：㈱日立物流

ワーク・ライフ・バランスの取組のきっかけ

当社は物流業の中でも3PL(サード・パーティ・ロジスティクス)を主事業としており、特に物流現場では顧客都合に左右されることが多くあります。そのため、残業は仕方ないという風土があり、努力して定時に帰ろうという雰囲気はありません。しかし、社外の方との会話の中で「残業はなくすべき」という考えを感じる事が多く、自社と他社との大きな意識の違いを感じたことから、まずは顧客に影響されることのない本社の中から変えていこうと思いました。

具体的なワーク・ライフ・バランスの取組内容

日立グループ「WLB-up!月間」の取組として以下の仕事の効率化を実施しました。

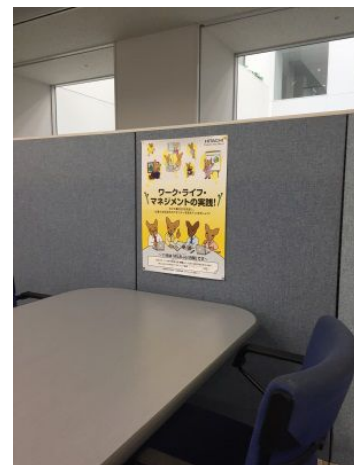
- ・前日定時まで翌日の業務スケジュールをスケジューラーへ入力し、あらかじめ設定したメンバー内で予定を共有し、必要な情報の共有や重複業務を削減。
- ・日々の朝礼ではその日の予定とタスクを各自が宣言し、帰宅予定時間も宣言。
- ・毎週金曜、各自のタスク進捗状況、翌週のタスクをチームで確認するためのミーティングを開催。
- ・月1回、(1)半期目標の達成度合い、(2)次月の課題、(3)統制可能経費の使用実績、(4)年休・時間外実績を確認し、目標達成の為に課題を共有するミーティングを実施。

取組による効果

実施後、チーム内の平均時間外数は減少傾向にあります。各メンバーの時間外に対する意識は変化しており、これまでうやむやになっていた金曜日のノー残業デーを意識し、実行するようになった。また、ムダな業務・重複業務が削減されたことで、部下のモチベーション向上につながりました。

	15日 水曜日 赤口	15日 水曜日 赤口	15日 水曜日 赤口	15日
12:00				
13:00	タタの電子定単追加 GPM資料確認	HGG	Revise Human Capital Map	人材マップ作成
14:00		TSA積置資料Check list作成	Revise IP notice	
15:00	欧州業績説明会資料準備			
16:00				

スケジューラー活用状況



WLB ポスターを掲示

事例 17 タ礼の実施

キーパーソンのプロフィール

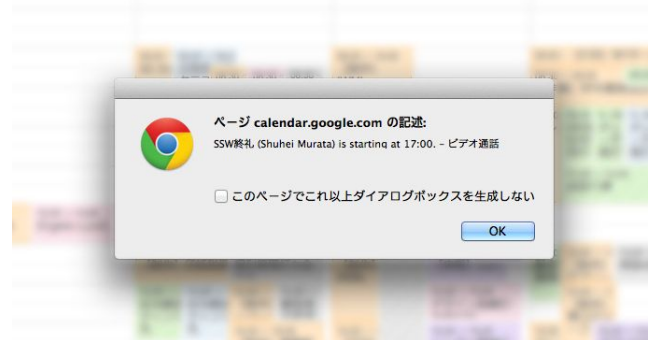
氏名：村田 修平さん 勤務先：㈱サトー

ワーク・ライフ・バランスの取組のきっかけ

ワーク・ライフ・バランスに関する取組のきっかけは、残業常態化の改善です。以前より、水曜日のノー残業、フレックス勤務やサマータイムなどの取組を行っていました。しかし、定着しないどころか、出勤時間が早くなっただけで総労働時間が増えるといった問題が起っていました。そこで、ワーク・ライフ・バランスへの取組、方法、定着させるためにはどうすればよいかを知りたく、本セミナーを受講しました。

具体的なワーク・ライフ・バランスの取組内容

取組内容は「部署で毎日 17 時(朝 8 時勤務者の定時)にタ礼を実施すること」です。タ礼の目的は、一日の区切りとして残業せず帰りやすい仕組み、雰囲気を作ることです。タ礼では、各自の残業有無(残業をする場合は、内容と何時にまでに退社するのか)を宣言します。一人当たり 10 秒程度で宣言を行い、タ礼自体に時間が掛からないようにしています。実施の合図として、Google カレンダーを用いています。タ礼の直前に実施時間を知らせるアラートが、各自の画面に表示される仕組みです。



タ礼直前に実施時間を知らせるアラート

取組による効果

タ礼は 2015 年 11 月 16 日から実施しました。実施期間 1 ヶ月分と、実施前 2 ヶ月分の勤怠データを比較したところ、部署平均約 30 分の退勤時間短縮に繋がりました。早く退社できる分、各自が家族との食事や、仲間との交流等に時間を費やしています。すでに他部署でも実施しており、会社全体でワーク・ライフ・バランスに関する活動の浸透を進めています。



タ礼の様子