

働き方改革アクションプラン

会社名	松浪硝子工業株式会社	従業員数	④100人～299人
------------	------------	-------------	------------

① 長時間労働の是正（KPI）

- ① 2020年までに年間の時間外労働時間が320時間（36協定・変型労働時間）を超える社員を0人にする。（320時間以上の人数：2016年26人、2017年10人、2020年目標0人）
- ② 2020年までに社員一人当たりの平均年間残業時間 80時間以内にする。
（2016年121,5時間、2017年83,4時間、2020年目標80時間以内）
- ※2017年より残業時間削減を目指す取組を実施し、2016年比69%の実績を上げ、かなりの残業時間削減実績を上げたので、計画値を80時間以内とする。

① 長時間労働の是正（行動計画）

・生産性・収率向上による長時間労働の是正

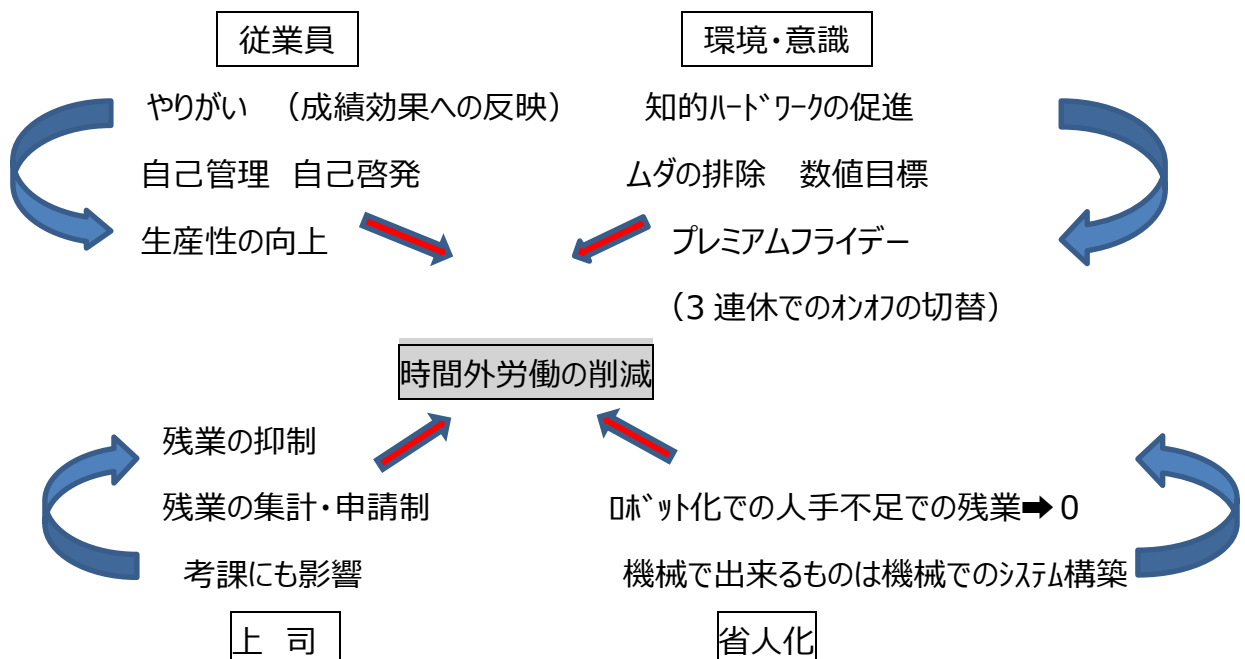
- 1.徹底したムダの排除による工数削減（運搬・手直し・在庫・動作・作りすぎ等）
- 2.主要製品について『生産性・収率改善会議』の推進により更なる工数削減を図る
- 3.主要製品の大型モニター進捗板を掲示し、生産性・収率の『見える化』をより一層推進し、
時間単位の生産性の意識の徹底を図る（写真ご参照）

・意識改革により長時間労働の是正

- 1.部長会で残業時間の集計表を公表し実態分析及び改善を行い、意識、問題点の共有を図る
- 2.時間集約型のハードワークから知的ハードワーク（知恵を出し考動）への転換への指導をする
- 3.プレミアムフライデーの拡大実施（2018年金曜日を休みにし、3連休を年間8回設定）
- 4.成績に応じた昇格制度でのメリハリで従業員の達成感を引き出す（考動を評価することで周りの意識、
価値観を変えていく取組）

・省人化・ロボット化の推進による長時間労働の是正

- 1.省人化・ロボット化への設備投資の拡大継続を進める
（設備投資額 2017年 3億円 2018年 4,4億円予定）
- 2.同時に人手不足での長時間労働を是正（この問題が、残業が増える大きな要因になっている）
- 3.資材購買システム構築でのペーパーレス化で伝票処理時間の大幅な削減をめざす



働き方改革アクションプラン



生産進捗監視モニタ



ロボット投入全自動切断ライン



ロボット仕分け製品仕上げライン

働き方改革アクションプラン

② 年休の取得促進（KPI）

- ① 当社の年間休日は、127日とそれ以外に、誕生日休暇が付与されているが、誕生日休暇の取得率は、57.70% →2020年までに、90%以上の取得率を目指す。
- ② 2017年プレミアムフライデーの休日は、年間6日あったが、その金曜日の出勤率が16.7%で全員が休日取得までは出来ていない。 →2020年までに、出勤率5%以内を目指す（2020年の金曜日が休みで三連休の設定週は年間8週作っている）

②年休の取得促進（行動計画）

- ・現場の生産性を高め多能工化を推進。
- ・労使による啓発
- ・「よく働き、よく遊ぶ」を合言葉に働き方改革の実践意識を各職場で啓発。
- ・計画的に年休の取得を推進。

働き方改革アクションプラン

③ 柔軟な働き方の促進（KPI）

- ① 育児を理由に退職する退職者（2017年 2人） →2020年には、0人にする。
- ② 現在、高齢者（65歳以上）の就労者 1.8% →2020年には3%以上にする。

③柔軟な働き方の促進（行動計画）

- ・家庭と育児の両立を目指す・・・2020年までに子供が3歳になるまで短時間労働制を導入の検討
- ・元気で働きたい、と考えている高齢者の就労環境の整備の実施
- ・元気で働きたいと考えている高齢者で、「多能工班（仮称）」を設置し、当日欠員部署への応援にて、生産対応を行い、高齢者の勤労モチベーションを上げ、又、欠員発生による時間外労働の解消に繋げる。