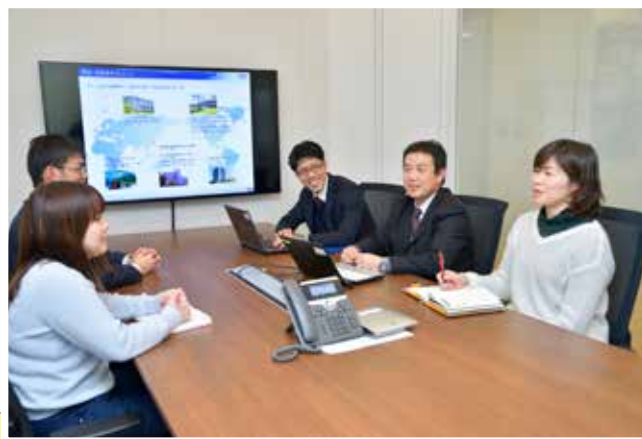


ペーパーレス化を進めたことで、電子データで情報を共有する



残業時間に上限を設定 給与にインセンティブも

株式会社 PFU

モデル部署が先行して 働き方改革を推進

世界シェアナンバーワンのイメージスキャナに代表されるように、北陸の地から情報社会をリードするPFU。働き方改革においても、先進的な取り組みを実践している。

同社では、2014年の東京地区事業所の集約・横浜本社への移転にあわせて、全社で紙文書を電子データ化して92%を削減した。また、グループウェアによる情報共有、フレックス制度の更なる拡充、在宅勤務制度の導入など、働きやすい環境を整えてきた。

一方で、環境は整ったものの、社員が自発的に残業時間を減らしたり、業務の効率化を図ったりしようとする意識は低かったという。そこで、社員一人ひとりの意識を変えるきっかけとして、2016年に長時間労働改善の取り組みを開始。モデル部署として手を挙げたのは、同社の主力製品のひとつであるイメージスキャナの開発を担当する「ドキュメントイメージビジネスユニット」だ。

残業削減に向けての課題が、部員間の残業時間の偏りだった。スキルが高く優秀な社員に仕事が集中しがちで、残業時間が多くなる。その解消に向け、仕事を仕分けし、その

人しかできない仕事以外は、別の社員に振り分けるようにして平準化を図った。併せて、意識改革の面では、社員それぞれに残業時間を減らす“目的”に気づいてもらうため、自分の夢を100個書く「夢100」というグループワークを実施した。各人が公私を問わずやりたいことを見つけてもらうことで、自主的かつ継続的に取り組みを進める工夫をしている。

人材開発部の坂口さんは「早く帰ることだけが目的になってはいけない。いかに仕事へのモチベーションを引き出しながら改革を進めるかが大切」と話し、社員の主体的な行動を促している。

残業時間が30～50%減 チームワークの強化にも

また、効果があった取り組みとして、部署ごとの残業時間の上限設定がある。例えば、上限を月15時間とした場合、すべての部員が15時間以下であれば、全員の給与にインセンティブを上乗せする制度を導入。この制度によって30～50%の残業時間が減った。また、幹部社員が仕事の優先順位決めなどマネジメントに積極的に関わることで、部内の仕事が効率的に回るようになり、

さらに職場の雰囲気が明るく、チームワークも強まるという効果もあった。

2017年10月には、全社的に取り組みを展開するため、働き方改革推進委員会を立ち上げ、部署ごとに異なる改善ポイントを洗い出す作業を行った。平松シニアスペシャリストは「長時間労働で疲弊してしまうと、新しいアイデアは出てこない。世界が驚くようなアイデアを生み出す会社になるには、働く環境と働く人の意識、その両面からのアプローチが必要」と話す。

これからの社会で企業が生き残っていくには、優秀な人材を確保することが重要である。同社では、社員が最大限のパフォーマンスを発揮してイノベーションを起こせるような働き方を確立し、さらなる飛躍を目指す考えだ。



一人ひとりの個性を認めることが改革の第一歩だと話す平松シニアスペシャリスト(左)と坂口さん

DATA

■所在地/かほく市宇野気ヌ 98-2 ■代表者/長谷川 清 ■設立/1960年 ■従業員数/2,335名(男:2,046名/女:289名)
■事業内容/情報システム/ネットワークの設置・工事・保守・監視、スキャナの開発・製造販売等