

chapter

#03

働き方改革

社会的責任の遂行と利益の確保

**製造部門の「生産性を高める」こと、
間接部門の「業務の効率化による合理化をはかる」
ことが重要です。**

働く方々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保などを目的とし、関連法案の改正が行われました。それに基づき、企業に対して次の取り組みが義務化されました。

1. 年次有給休暇の時季指定（大企業・中小企業とも2019年4月～）
2. 時間外労働の上限規制（大企業：2019年4月～／中小企業：2020年4月～）
3. 同一労働同一賃金（大企業：2020年4月～／中小企業：2021年4月～）

このことは、中堅・中小製造業経営において、働き方改革関連法の遵守という社会的責任を果たさなければならない一方で、コロナ禍における売上へのダメージが想定される中、ただでさえ不足気味の総労働時間の更なる圧縮に加え、同一賃金同一労働により固定費が押し上げられてしまったという、利益確保のために難しいかじ取りをしなければならない状況であります。

その状況を解決するためには、製造部門の「生産性を高める」こと、間接部門の「業務の効率化による合理化をはかる」ことが要諦になります。

弊社では、40年以上にわたり中堅・中小製造業経営の
合理化推進をサポートするシステムをご提案しております。



法制度への対応と経営リスク

年次有給休暇の時季指定

- ☒ 就業規則の改定
- ☒ 社員への説明
- ☒ 有給休暇取得状況の管理

時間外労働の上限規制

- ☒ 就業規則の改定
- ☒ 社員への説明
- ☒ 労働時間の客観的な把握

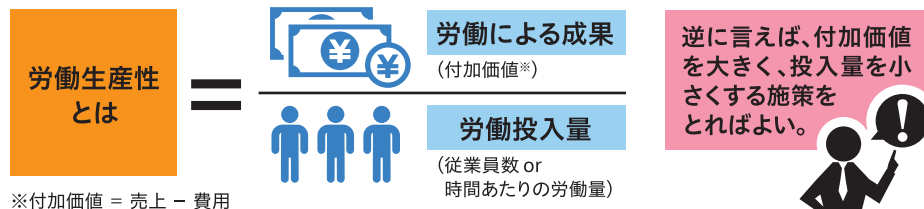
同一労働同一賃金

- ☒ 就業規則の改定
- ☒ 社員への説明
- ☒ 派遣元事業主との調整



一方で生産性の低下が懸念

なぜなら、労働生産性を求める計算式は下図のとおりですから、年次有給休暇の時季指定および時間外労働の上限規制は、生産数の減少で、同一労働同一賃金は、付加価値の減少で、分子の労働による成果がともに小さくなる可能性が高くなるからです。



対 策

- ☒ 付加価値 = 売上 - 費用なので、費用を細分化して削減可能ポイントを把握する。
- ☒ 成果は売上できる適合品のみが対象となるので、不適合品数を削減する。
(不適合品の削減は、適合品1個を生産する時間短縮にもつながるため分母～時間単位への改善にも寄与)
- ☒ 機械稼働率をあげれば生産数が増加するので、機械稼働が低下しないよう保全計画を立てる。保全計画のために、過去のメンテナンス実績から分析する。
- ☒ 付加価値を生まない、バックオフィス業務や会議の時間を削減する。
- ☒ 内段取り時間を短縮するため、導線の見直しや段取り治具の作成を検討する。
など

弊社では、40年以上にわたり中堅・中小製造業経営の
合理化推進をサポートするシステムをご提案しております。

関心をお持ちいただけましたら、下記までご連絡ください。

株式会社 神奈川トスバック

〒231-0032 横浜市中区不老町1丁目1番地5号
横浜東芝ビル7F

045-662-1335

トスバック

検索

<http://tosbac.co.jp>