製造

テーマ4 “無駄”と“属人化”の排除で、男性の育児休業取得を推進

こんな企業にオススメ

- 業務の中に無駄があるのではないか、と感じている企業
- 長時間労働を是正して有休や育休の取得率を上げたい企業
- 部署を越えた連携強化を図りたい企業

実践企業

新潟電子工業株式会社

インタビュー動画はこちら！

代表者　：代表取締役社長　岡﨑 淳
所在地　：新潟市南区上八枚1310番地
事業内容：カスタム電源事業、BAT・INV・パワコン電源事業、標準電源事業、LED照明・ODM事業
従業員数：149名（男性128名、女性21名）　※2021年10月時点
ホームページ：https://ne-n.co.jp/np/

「無駄を排除して少ない人数でも利益を上げたい」そして「育児休業や有給休暇の取得がしやすい等、従業員が長く働ける企業にしたい」という想いのもと、男性の育児休業取得推進に取り組んでいる**新潟電子工業 株式会社**さんを取材しました！

取組01 長時間労働是正のために 無駄な仕組みや業務を徹底的に排除

取組前

- 月次管理のための会議が月38回もあり、業務時間を圧迫していた
- 開発や生産等において外注委託先とのやりとりが多く、休むと仕事が停滞していた
- 業務量が多く残業がある中で、育児休業を取得する余裕がなかった
- 外注も多く、生産工程が複雑だった

1．会議の見直し

数ヶ月や半年、2年単位の仕事が多かったため、思いきって月次管理をやめました。月次管理の手間だけでなく、月次報告等の**無駄な会議をなくす**ことができました。

会議の回数を減らした分、細やかなコミュニケーション（同じ部署の従業員と相談しながら進める）と、グループ間や部署間の**タイムリーな情報共有**（エクセルで最新情報を管理／メールCCに関係者を入れる）を心がけました。そのおかげで、会議を減らしても業務に支障はありませんでした。

Check!!
無駄の排除に取り組むことが、業務改善に繋がることを従業員自身が実感でき、少しずつ意識が変化。**「より良くしていこう」とみんなな意見を出し合う雰囲気を醸成する**ことが日常的に業務を改善するためのPOINT！

2．作業工程の見直し

会社の存続に向けた他社との差別化として、開発の期間や納期などのスピードで勝負していこうと決め、社内に一貫生産ラインを構築しました。また、外注していた部品生産を見直し、内製化を進めました。これにより、作業が社内で完結できるようになり、**生産スピードアップ**だけでなく、**新規製品の開発スピードアップ**も実現できました。設備・システムの導入・構築や、従業員の教育のためのコストはかかりましたが、「時間を買おう」と決めて投資し、今では、内製化する前よりも利益が出ています。

販売計画の管理から生産現場への指示をIT化して、トータル管理するように社内システムを変更しました。日々の情報共有をITシステム等を活用して、リアルタイムで行うことで、これまで個々で進めていた**個人主義の業務体制が解消**され、各担当間の**フォロー体制が構築**されました。そのため、育児休業に入る前に簡単な引継ぎ用のファイルを作成・共有するという一工夫だけで、**スムーズに引継ぎ**を行うことができ、育休中はフォロー担当に情報をアップデートしてもらうことで、**育休復帰後の状況把握も効率よく行う**ことができました。育休中も復帰後も、家族を大切にしながら働ける環境であることを、大変嬉しく誇りに思います。
（企画・営業統轄 営業企画グループ 主任　土屋 昌規さん）

取組後

- 会議の必要性を見直して、**月38回あった会議が月8回に減少**し、業務時間を確保できた！
- 社内の無駄を排除したことで、従業員一人当たりの**月平均残業時間が25時間→5時間未満**に！
- 業務の効率・生産性が向上したことで、休みやすくなった！

取組02 業務効率・生産性・利益向上のために 「多能工化」と「生産アシスト」の導入

取組前

- 受注量によって、人手が足りない状況が発生することがあった
- 属人化した業務があるため、育休や有休が取りにくかった
- 個々の業務が見えづらく、仕事の調整や業務の引継ぎが難しかった

1．生産現場の「多能工化」

少ない人数で内製化に対応するため、一人で複数の業務や作業を行う「多能工化」に取り組みました。今までとは全く異なる働き方に最初はみんな戸惑っていました。

しかし、「今まで外に出ていたお金が中に入り、結果的に従業員の給料や賞与に繋がること」等、多能工化することのメリットを社長が時間をかけて説明し、理解してもらいました。もちろん人によって得意・不得意があるので、その特性を見ながら教育を行い、4～5年かけて取り組み、今は利益に繋げることができています。多能工化により**生産効率が上がり**、**残業時間が削減できた**ことと、**属人化が排除できた**ことで、育休等の**休みが取りやすい**環境へと改善されました。

Check!!
従業員に対して、目標に対する売上や利益と併せて、「この利益に達したらボーナスええお出します」というように**経営状況を見える化することで、従業員のモチベーションが向上！**一人ひとりが経営を自分ごとと捉え、指示されて動くのではなく、自身で考えながら仕事をするように変化！

2．従業員みんなで生産現場をサポートする「生産アシスト」

生産現場では、クライアントからの短期間の納期要望に対応するため、「なんとか社内で回せる方法はないか」と考えました。そこで、高度なスキルを必要としない業務の切り出しを行い、他部署がサポートを行う「生産アシスト」を導入しました。

繁忙期には、開発・営業・総務・経理など様々な部署から常に「生産アシスト」に入ってもらっています。それにより通常業務に穴を空けることもあるため、誰が抜けても周りの人が仕事をカバーできるように、**「その人しかできない仕事」をなくしました。**その結果、仕事の調整がしやすく、休みも取りやすくなっています。

私は生産現場の仕事の経験はありませんでしたが、社内の生産部隊によるサポートや教育、システムのIT化により、やるべきことが簡潔・明快になっていたため、スムーズにアシストできています。生産現場の仕事に携わることで、受注から出荷までの全体の流れを把握でき、部門間の連携が強化されたので、**業務の効率化**にも繋がりました。部門を問わず業務の見える化が図られたことで、仕事の調整や業務の引継ぎがスムーズに行えるようになり、育児休業を取得しやすかったです。私は育休を取得したことで**家庭と仕事の両立を意識**するようになり、可能な限り残業をしないように、日々**「いかに効率的に仕事を進めるか」を考えて**、行動するようになりました。
（企画・営業統轄 営業企画グループ 主任　佐藤 優さん）

取組後

- 従業員の満足度やモチベーションが向上し、**離職率が5%(2011年)→2%(2020年)に減少！**
- 属人化の排除で休みが取りやすくなり、**男性の育児休業取得が年0名→年3名に増加！**

取材者コメント

非効率的な働き方を見直し、生産性を向上させるための取組みが、結果的に、休みやすく・働きやすい職場づくりに繋がったんですね！