

特集

効率的な価値創造のための働き方改革



LABOR / SAFETY

当社は、中期経営計画BF-2の全ての施策の根幹として指針4「個人と組織の働き方改革」に取り組み、効率よく付加価値を生み出すための働き方改革に注力しています。
中計2年目であった2019年度は、業務プロセスの改善や意識改革に取り組みました。

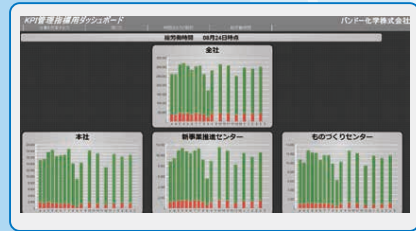
バンドグループが貢献するSDGs ▶

8 働きがいも経済成長も

働き方改革のKPIを部署ごとに設定・管理

BF-2の指針4「個人と組織の働き方改革」における重点施策として、1年目の2018年度は「働き方改革部」を設立し、約100業務のヒアリングや現状分析を実施のうえ、業務のスリム化を進めました。その成果を土台に、2年目の2019年度は、業務プロセスの改善や意識改革に取り組み、業務改善提案を大幅に増やし、総労働時間の縮減を図りました。また、各種取り組みの実効性を高めながらPDCAサイクルを回すため、管理指標 (KPI) を部署ごとに設定し、社内イントラネット「働き方改革サイト」内のダッシュボードによる管理を開始しました。

働き方改革の社内喚起ポスター



「働き方改革サイト」のダッシュボード

3年目の2020年度は、指標の達成状況を日々確認しながら次の打ち手につなげることで、限られた時間で高い付加価値を生み出す「時間意識」の高い働き方を目指しています。その手段の一つとして、RPA*1やEUC*2など IT化も推進、拡充していきます。

*1 RPA: Robotic Process Automation / ロボティック・プロセス・オートメーション
*2 EUC: End User Computing / エンドユーザーコンピューティング

「働き方改革サイト」のコンテンツとインターフェースの工夫で活動を促進

社内イントラネット「働き方改革サイト」は、従業員の働き方改革へのモチベーションを高めるべく、関連情報を発信するだけでなく様々な工夫をこらしています。

- 「稼ぐ力」を公開**
販売実績を公開することで、社員一人ひとりが自社の状況を把握することが可能に
- ワークスタイルの変革状況が一目でわかるインターフェース**
管理指標に対する各部の成績サマリーを顔の表情ビクトで表示
- 仕事を改革する力**
「仕事を改革する力」として総労働時間や残業時間、有給休暇取得状況を表示

個人の力組織の力を上げる

働き方改革の進め方

- 効率化で収益が向上
- 安易な残業に頼らない
- 就業時間の削減
- 一人ひとり思い描く豊かな生活の実現 (VLBの実現)
- 従業員に収益を還元

働く環境と制度の整備、人材の育成と意識改革を通じて、自律的で創造的な働き方を推進する

BF-2における働き方改革のここまでの歩みと成果

2018年度

- 年間総労働時間: 前年度比 **0.9%減**
- 働き方改革部の設立 / 業務のスリム化: 前年度比 **5.3%増**

2019年度

- 年間総労働時間: 前年度比 **3.0%減**
- 業務プロセスの改善 / 意識改革: 前年度比 **7.5%増**

VOICE



BF-2の各指針の課題を推進、達成する人材が不足していく中、従業員が自律的に仕事のやり方を見直し、より短時間で付加価値の高い仕事を行うことが当社グループの持続的な成長に不可欠です。働き方改革の目的は、当社グループの収益が向上し、新たな成長への投資に加え、その成果を従業員に還元することで、物心ともに豊かな生活を実現し、会社の業績も良くなるというプラスのスパイラルを起こすことにあると考えています。

働き方改革部 部長