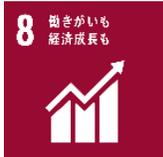




3 すべての人に健康と福祉を



8 働きがいも経済成長も

三利特殊鋼通信 東奔西走

No.10

他にもこんな改革を

case
1

現場のDX化を推進

在庫管理を強化して生産性を向上

以前は入荷した製品がどこにあるかが分からない状態が頻繁に起こり、在庫の問い合わせがあってもすぐに確認ができず、各営業担当者が現場で探していました。それらを解消するため、現場に情報端末を設置してQRコードを利用し、事務所から社内在庫を確認できるように改善。製造工程の進捗等もシステム上でリアルタイムに確認できるようになりました。これらは優先順位の明確化や納期遅延の防止、生産性の向上につながり、**40%以上**の製品で納期の前倒しを実現しました。



情報端末を設置しました

「働き方改革」始動！

三利特殊鋼では働く環境を整備し、働く社員の意欲と能力を存分に発揮できるようにするため、2019年から社長自らが社内の有志を選抜し、「改善会議」を始めました。

その結果、社内のあらゆる問題点を改善することに成功いたしました！今回はその事例をご紹介します。

働き方改革とは？

少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化という社会的な課題に対処することです。そのため、生産性向上や就業機会の拡大と同時に、働く方が意欲と能力を存分に発揮できる環境を整備することが重要です。

「働き方改革」は、個々の事情に応じ、多様な働き方が選択できる社会を実現し、働く方がより良い将来を見据えることを目指しています。(出典:厚生労働省ホームページ)

case
2

出勤調整

多様な休暇制度を導入

隔週で月2回土曜日が出勤日でしたが、業務内容によっては土曜日の勤務時間を持て余してしまうことが多いという声がありました。そこで、土曜日の出勤日を選択制に変更しました。月1回、月2回、出勤なしと多様な働き方ができるようになり、実際に利用した人の中には「家族との時間を増やせてよかった」との声も。

Before

個人の負担が大きい

特定社員にしかできない仕事や扱えない機械などがあるため、人により業務に隔たりが生まれ、いわゆる個人商店化していました。

休んでも自分の仕事が残るため、自分で解消しなければならず、かえって業務の負担が高くなり休みたくない・休めない状態が続いていました。また有給消化日数も個人別にみると差がでており属人化の影響が顕著に出ていました。

After

補い合える環境へ

この問題を解決するため、まず情報の共有に力を入れることにしました。特定の社員にしかできない業務を洗い出し、業務の見直しやマニュアルの作成を進め、社内システムを新たに導入することにより、担当者が不在の場合にも他の社員によるフォローができるようになりました。

また共有カレンダーでスケジュールを管理することにより、来客予定、休暇予定、出張予定などの様々なスケジュールを簡単に共有でき、予定が立てやすく、休みもとりやすくなりました。

休みが取りやすくなった結果

有給取得率72.8%を達成

働き方改革を進め、2022年度有給取得率が72.8%を達成しました。日本の2022年度有給取得率の58.3%を上回ることに成功しました(2021年度厚生労働省調べ※繰り越し日数を除く)



case
3

通信教育

社員のスキルアップのため、土曜日の出勤日を利用して通信講座を受講できる制度を導入しました。

社員からは「会社が費用を負担してくれるので気兼ねなく講座を受講することができる」「溶接についての知識が少なく苦手意識があったが、講座を受けることにより苦手意識がなくなり今後の業務に活かすことができそう」など、前向きな声が多く聞かれています。

研修制度で成長をサポート!



“生き生き”と働いていること

三利特殊鋼では働き方改革を推進し、多様な働き方が選択できる環境を整えています。社員が生き生きと働き、意欲と能力を存分に発揮できるようにすることが、生産性を向上させ、ひいてはお客様へのサービス向上につながると考えています。今後も引き続き働き方改革に取り組み、社員一丸となり更なるサービスの向上を目指していきます。