

働く人の健康管理・健康づくり情報誌

へるすあっぷ21

業種別に見る

11

2024
NOVEMBER
No.481



働き方改革最前線

わかる！身につく！健康力 逆流性食道炎
最前線レポート オリジナル体操で肩こり・腰痛・眼精疲労を軽減 <(株)ヤクルト本社>
けんぽREPORT 全国硝子業健康保険組合

株式会社 法研

IT産業

日本ウェブサービス株

トップの方針のもと 安全衛生委員会を活用し 働き方改革を推進

DATA

従業員数：約 360人
所在地：大阪府大阪市

毎月の安全衛生委員会で 労働時間の状況を確認

IT産業は総実労働時間が長い業種であり、国の過労死等防止対策大綱においても、重点業種のひとつにあげられている。客先の急なトラブル対応や無理な納期などを背景に長時間労働が慢性化しやすく、激務のイメージをもたれることも少なくない。

そうしたなか、2010年の創業間もないころから働き方改革に積極的に取り組んできたのが、ITソリューション事業やコンサルティング事業などを行う日本ウェブサービス株だ。

「残業時間が長く、労働環境がブラックな職場では人材が定着しません。創業にあたっては、ストレスフリーで働ける職場環境を実現

したいという強い思いがありました」と代表取締役の岩井伸夫さんは話す。

本社における働き方改革の肝となるのが、毎月の安全衛生委員会を活用した長時間労働対策だ。

「安全衛生委員会では全従業員の1カ月間の勤務状況を必ず確認し、長時間労働が見られる場合は組織で改善に取り組んでいます。具体的な手順としては、まずは本人と上長がミーティングを行い、改善策を実施します。それでも2〜3カ月にわたって長時間労働が続く場合には、再度状況を確認し、プロジェクトが高稼働で現場の取り組みだけでは改善が難しい状況などがある場合は、営業が顧客と交渉を行い、業務調整などへの協力を求めます」(岩井さん)

交渉にあたっては、ときには同社の36協定を示しながら粘り強く

安全衛生計画書は 社内イントラで共有

安全衛生計画書は社内イントラネットに掲載し、従業員全員がいつでも見られる環境に

月次更新書類

No	書類名
1	安全衛生委員会MT議事録（健康と安全への取組）
2	労働時間改善MT議事録（超過稼働への防止対策）

年次更新書類

No	書類名
1	(計画)安全衛生計画書
2	(計画)安全衛生体制
3	(計画)安全衛生に関する取り組みについての意見募集
4	(計画)有給休暇の案内
5	(計画)喫煙場所について
6	(計画)安全衛生ポスター
7	(計画)ストレスチェック
8	(実績)勤怠集計表（月ごとの労働時間や過重労働者の把握）
9	(実績)勤務間インターバル
10	(実績)労災発生状況（xlsx）

働き掛け、それでも改善が見込めない場合には、プロジェクトからの撤退も視野に入れるという。月締め以外の時間外労働時間は岩井さんや各支店の課長職以上全員で確認し、これらの協議・調整ができる環境を整えている。

「長時間労働だけではなく、たと

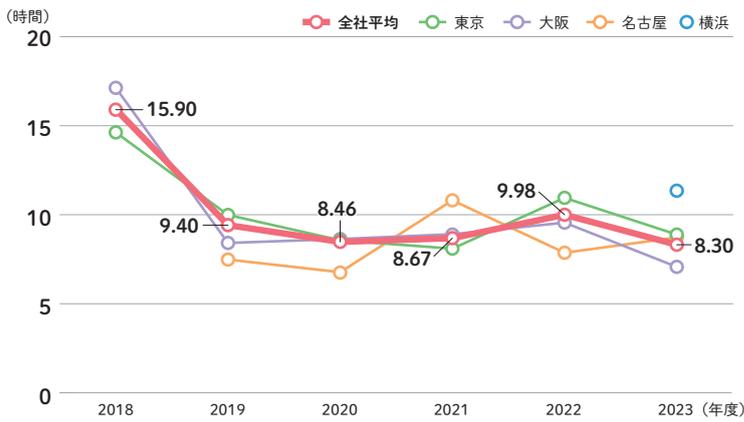
公式インスタグラムで 情報発信

公式インスタグラムに各支社（大阪、東京、名古屋、横浜）の安全衛生委員会の議事録を掲載

えば客先でのハラスメントなどの問題が生じたときは、従業員を守ることを第一に考え、プロジェクトから撤退という判断をしています」(岩井さん)



図 時間外労働時間の推移(支社別)



厚生労働省の 安全衛生優良企業に

創業当時から長時間労働対策に
取り組むなかで、さらにその取り
組みを一步進めるきっかけとなっ
たのが、厚生労働省が16年度から
開始した安全衛生優良企業（通称
ホワイトマーク企業）の認定制度
だ。認定を取得するべく、外部の
コンサルティング会社の協力も得
ながら安全衛生管理体制を強化し、

本社・支社にかかわらず、従業員
の健康支援を均一に行える仕組み
を整備。厚生労働省が求める高い
要求水準をクリアし、16年10月に
初めて認定を取得した。

現在は、毎年の安全衛生計画書
を作成し、長時間労働対策だけ
ではなく、有給休暇の取得促進や健
康保持増進施策に関する年間目標
を定め、安全衛生委員会で進捗を
確認している。また、全従業員の
勤務状況を週1回チェックできる
プログラムも導入し、時間外労働
時間が一定の時間を超過すれば本
人と上長にメールで通知する仕組
みも導入した。

「メールの文面も雛形を作成し、
その後のフォローの流れもマニュ
アル化するなど、どの事業所でも
同じ仕組みで回せるように工夫し
ています」（岩井さん）

各事業所の安全衛生委員会の議
事録は同社の公式インスタグラム
上で公開するなど、情報発信にも
積極的に取り組んでいる。

こうした取り組みの結果、時間
外労働時間は全社平均で約8時間
と低水準を維持しており（上図）、
有給休暇の取得率は70%以上を達
成。また、勤務間インターバルに
ついては会社の制度として「9時
間以上」を規定しているが、実際

には平均で約14〜15時間と十分な
インターバルが確保できていると
いう。

コミュニティ活性化で 相談しやすい環境づくり

働き方改革と並行して、近年会
社として力を入れているのが社内
コミュニティの活性化だ。運動会
などの社内行事を企画するほか、
従業員有志による旅行やレク
リエーション活動にも費用補
助を行っている。

「平均年齢が約32歳と若い従
業員も多く、サークル活動の
ような感じで楽しんでくれて
います。こうした取り組みが
相談しやすい環境や働きやす
さにつながっており、結果的
に離職率の低下にも貢献して
いるのではと思います」（岩井
さん）

最近では、安全衛生委員会
の議事録を紹介したインスタ
グラムを見て求人に応募する
人や、安全衛生優良企業であ
ることを入社決め手のひと
つとしてあげてくれる人も増
えてきているという。

「当社は26年度に大企業へと
ステップアップする予定であ



全拠点合同の社内運動会を開催。レクリエーション活動も活発に行っている

り、働き方改革に取り組むことは
採用にも好影響があると実感して
います。長時間労働対策は、とき
には思い切った対策を講じなけれ
ば改善が難しく、極論をいうと、
「仕事がなくなってもいい」とい
うぐらいの覚悟も必要です」と語
る岩井さん。経営者が責任をもち、
本気で働き方改革に取り組むこと
で、働きやすい職場環境と企業の
成長を両立させている。