

働き方が変わる

兵庫発

ワーク・ライフ・バランス

らいた。

「受注部門に明らかに疲れて見えていた」と、社長の尾藤唯之さん(50)は話す。十年前、父親の跡を継ぎ廃業寸前だった会社を、インターネット販売で立て直した。急成長に伴い、従業員はこの五年で三倍に増やしたが、忙しい時期は午後七・八時までの残業が当たり前。「このまま売り上げを伸ばせば、会社が崩壊する」と感じていた。

繁忙期に定時で帰ればボーナスを支給。作業服卸のサヌキ(神戸市兵庫区)が今年四月に始めた「ノー残業キャンペーン」は従業員を驚かせた。

だが、ノー残業の「奇策」は成功しなかった。実施から二月半で、実行できたのは二人合わせて十一回。同部門の木谷歩さん(38)は「『早く帰れ』と言われても仕事量は変わらない。戸惑いました」と打ち明ける。

受注部門の正社員二人のうち一人が定時で帰れば一日千円、二人とも帰れば二千円を、パート従業員も含め四人全員に支給する。従業員の生活を守るのはもちろん、仕事の質者と業務の効率化策を協議しや生産性向上にもつなげるねた。最長三十分かかっていた

★モ

1936年、現社長の祖父唯夫氏が「サヌキ縫工所」設立。90年法人化し現社名。2008年8月期決算の売上高は過去最高の2億1000万円。従業員数17人(うち役員・正社員6人、男3、女14)。平均年齢40歳。

業務効率化

サヌキ

(神戸市兵庫区)

朝礼を五分に短縮。「入金待ち」「加工済み」など商品の置き場を細かく決め、すぐ分かるようにした。

上がったアイデアは百十項目。毎週進捗よく状況を確認し、80%を達成した。九時半ばかり再び取り組んだノー残業キャンペーンでは、定時帰宅が二カ月半で三十回に増えた。

「自分の時間が持て、気持ちにも余裕ができたので、お客さまのためにできることを考えるようになった」と木谷さん。取り扱う事務服の着心地などを同僚と自発的に調べた。「仕事に充実感が増した」という。

「自分の時間が持て、気持ちにも余裕ができたので、お客さまのためにできることを考えるようになった」と木谷さん。取り扱う事務服の着心地などを同僚と自発的に調べた。「仕事に充実感が増した」という。

す

本社一階の荷さばき場。商品の置き場を決め、作業効率が上がった。神戸市兵庫区下沢通1



定時帰宅で賞与支給