

大阪労働局発表
平成29年11月30日

【照会先】
労働基準部 監督課
電 話 06 (6949) 6490

報道関係者各位

「ベストプラクティス企業」への職場訪問について ～大阪労働局長がコクヨ株式会社を訪問しました～

大阪労働局長（田畑 一雄）は、11月16日（木）、働き方改革に向けて積極的な取組を行っている「**ベストプラクティス企業**」として、**コクヨ株式会社**の大阪梅田オフィスを訪問し、取組の見学や効果についての意見交換等を行いました。

冒頭、田畑局長と口村人事総務部統括部長兼広報室長が会見し、口村統括部長から、長時間労働削減に向けた「より生産性の高い働き方」や「ワークライフバランスの取組」を推進することで、生産性向上と社員の私生活充実を共に進める等、同社の取組の目的について、ご説明いただきました。

その後の意見交換では、同社の担当者から、フレックスタイム制のコアタイム廃止やテレワーク制度の改訂等による「労働時間等の柔軟化」やストレスチェックを活用した職場改善の取組について説明がありました。

更に、具体的な取組事例として、同社が効率的な職場環境に向けて実践している「ライブオフィス」を視察し、「快適性」「迅速性」「革新（創造性）」「効率性」を追求し、働きやすい職場環境を整備することで、労働時間等の効率化を進めるといった取組状況をご紹介いただきました。

大阪労働局では、11月の「過重労働解消キャンペーン」月間の取組として、「ベストプラクティス企業」への職場訪問を行い、当該企業の長時間労働の削減に向けた積極的な取組事例を収集する活動を展開しています。今回紹介いただいた同社の長時間労働削減やライフワークバランスの推進などの積極的な取組事例を、他の企業に対し広く紹介し、府内企業の過重労働解消に向けた機運の熟成を図っていきます。



口村統括部長（右手前）福岡マネージャー（右中央）人事担当（右奥）から取組事例の説明を受ける田畑労働局長（左手前）小島労働基準部長（左中央）綿貫監督課長（左奥）（大阪梅田オフィス12階応接室にて）



ライブオフィスを視察し、社員（左）から説明をうける田畑労働局長（右）と小島労働基準部長（中央）（大阪梅田オフィス12階 ライブオフィスにて）

コクヨ(株)による、働き方改革の取組

1 長時間労働削減に向けたより生産性の高い働き方について

○ 労働時間の柔軟化

- ・ フレックスタイム制のコアタイム設定を廃止し、勤務時間の柔軟性を高める取組
従来、遅刻や早退等をさけるために半日単位の有給休暇を取得していたが、これにより有効な勤務時間の活用や有給休暇の取得を図る。
また、月間の勤務時間の不足分については、ルール違反としての欠勤扱いとはせず、ノーワーク・ノーペイの原則に基づき適正に控除することで、育児や介護等で時間的な制約のある社員にもフレキシブルに対応する。

○ 勤務場所の柔軟化

- ・ 在宅勤務の対象者の拡大や在宅勤務トライアルなどの取組
時間単位の在宅勤務を認め、平日日中に催す子供の学校行事などにも対応しながら、労働時間の確保も図る。
- ・ 「テレワークデイ」の取組
在宅勤務やシェアオフィスなどテレワークの活用可能性を見出すため、全国の事業所で総数110名がテレワークに取り組んだ。
- ・ スケジューラー活用による働き方見直しに向けた取組
出勤・退勤予定時刻を共有のスケジューラーに入力し、上司や同僚とリアルタイムに情報共有しながら勤務時間を計画化することで、早帰りや会議の日程調整などの効率化を図る。

2 ストレスチェックを活用した職場改善の取組について

○ 職場の健康診断（従業員サーベイ）

- ・ 労使双方による「職場改善活動支援チーム」を起ち上げ、ストレスチェック・エンゲージメント・従業員満足度・コンプライアンスの意識調査を「従業員サーベイ」として実施。
これを職場改善の手段の一つと位置づけ、職場風土をよくするためのきっかけ・ツール・KPI（重要目標達成指標）として取り組む。

○ 職場の健康診断サンプル

- ・ 「ストレス反応」「エンゲージメント」に加え、「ハラスメント」や「長時間労働の常態化」「コンプライアンス意識」など複合的なデータから重点取組部門を設定し、「風通しの良い職場風土」の改善を後押しする。

○ サーベイ結果の活用のポイント

- ・ どこに問題があるのかを認識する
どこに問題があるのかを認識するために、従業員サーベイ結果を全職場へフィードバックする。
- ・ 課題及び要因は何かを認識する
課題の有無と要因を探るため、職場ディスカッションの場を設定する。
- ・ ありたい姿に向けてどうするかを考える
改善活動を実施する場合、計画をたてて対策を実施する。

○ 職場環境改善の基本的な進め方

- ・ 職場環境改善を進めるにあたっては、経営トップや人事主導ではなく、各現場が裁量をもって職場環境改善対策を立案し、実施する。