

ポイント2:「業務の効率化」を人事評価の項目に組み込み、動機づけを高める

業務の効率化の意識を根付かせるための方法のひとつに、これに対する取組を人事評価の項目に組み込むことがあります。そうすることで一人ひとりが意識的に取り組むようになります。また、人事評価を通じて従業員から業務の効率化に成功した要因などを聞き取りとることで、その取組を会社全体に広げて活用することもできます。

【業務の効率化の観点で評価すべき項目】

- かかった時間
- 改善活動の程度
- 正確さ

事例1 「女性を活用するために業務を効率化し、品質の向上を達成」

丸金印刷株式会社 医薬品・化粧品等の紙器印刷・加工等 <<http://www.marukin-print.co.jp/index.html>>

丸金印刷流ワーク・ライフ・バランス

丸金印刷では、人材確保及び活用を目的として女性の積極的活用に取り組んでいます。女性を活用するために、業務の効率化を行いムダを排除し、結果として従業員全体のワーク・ライフ・バランス推進に繋がっています。



企業データ（2009年3月時点）

所在地：千葉県千葉市
資本金：4,000万円
従業員数：210名
女性比率：30%

ワーク・ライフ・バランス取組概要

- 女性の産休・育休取得率、男性の配偶者出産休暇の取得率100%など
- 千葉県男女共同参画推進事業所表彰奨励賞など多数受賞

適材適所と組合せた業務の効率化

■ 業務改善のための具体的取り組み

丸金印刷では社内だけでは限界があると考え、現場とは違った外部からの視点で業務の見直しを図ることを行っています。具体的にはコンサルタントを入れ、ラインごとに、各作業にかかる時間を測定するなどしてムダな工程が無いかどうかのチェックを行いました。コンサルタントによる指摘については、管理職が会議を開き、実際に指摘に基づく改善を行えるかどうか検討を行った上で実施しています。この結果、「今のやり方に問題はない」という現場の固定概念が払拭され、自発的な提案が出るようになる等、意識の変革ができました。

■ 業務の効率化を指標に含めた人事考課の実施

従業員の業務改善に対する意識を高める取組の一つとして、パート社員も含めた全従業員を対象に、「業務遂行における創意工夫」、「仕事の正確さ」、「仕事の速さ」等業務の効率化に関わる指標を含めた人事考課を実施しています。人事考課では従業員との面談を重視し、その中で、「従業員の適性」や「今後のキャリア」についても検討します。更に、中小企業の良さのひとつである、従業員との普段からの密なコミュニケーションも重視して、様々な場面から見えてくる従業員の適性を踏まえた人材配置を行っています。

■ 業務の改善と人事考課を通じた適材適所の人員配置により、製品クレーム件数が減少

業務改善と人事考課を通じた適切な人材配置により女性の職域が拡大し、従業員が意欲的に働くことができ、これが品質の向上につながっています。品質の確保は、顧客の信用を得る上でも、製品クレームに伴う回収や再製造のコストを削減する上でも大変重要です。顧客からは製品だけでなく従業員の態度などに対しても評価が高く、これらのことが総合して継続契約の増加につながっています。

効率化の効果 製品クレーム件数が継続的に減少。2008年は対前年比10%削減を達成

代表取締役社長 川合 榮子さん
ワーク・ライフ・バランスを実践するためには制度だけあっても意味がありません。社内の風土作りが何よりも大切です。長期的な視点を持って取り組む姿勢が必要なのです。特に、中小企業では従業員一人ひとりの考え方や行動が会社に与える影響が大きいため、会社としての姿勢を伝え続ける努力が必要です。

