

長時間労働への取り組み

IT人材が成長する働き方改革への挑戦

2018年3月2日

株式会社ビッツ 小野嘉信

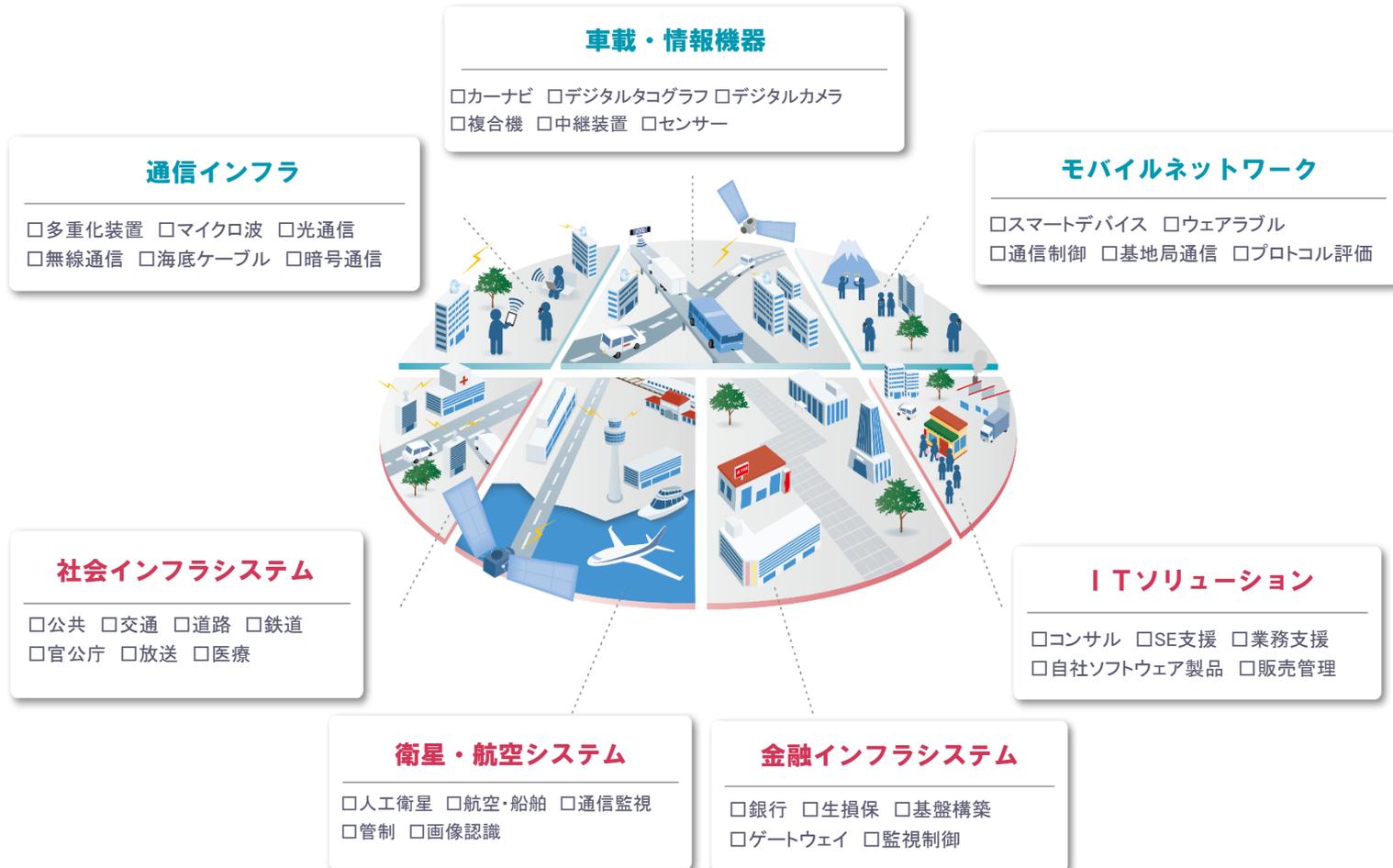
会社概要

- ▶ 社名 株式会社ビッツ(BITS CO., LTD)
- ▶ 本社 東京都品川区西五反田8-11-13
- ▶ 設立 1971年(昭和46年)7月29日
- ▶ 資本金 1億円
- ▶ 代表取締役 加賀谷 龍一
- ▶ 社員数 242人(2017年4月1日現在)
- ▶ 売上高 25億1,100万円(2017年3月 46期)
- ▶ 事業所 東京事業所 東京都品川区西五反田8-11-13
- 東北事業所 宮城県仙台市青葉区中央4-6-1
- 関西事業所 大阪府大阪市西区新町1-32-11

事業内容

～受託開発～

暮らしに溶け込む、7つのビジネスフィールド



事業内容

- ・機械の制御、データの制御を得意としている。
- ・エンタープライズと組込みの作業を6:4で行っている。
融合した仕事も出来る。
- ・メーカーを中心に受注。受託が中心。

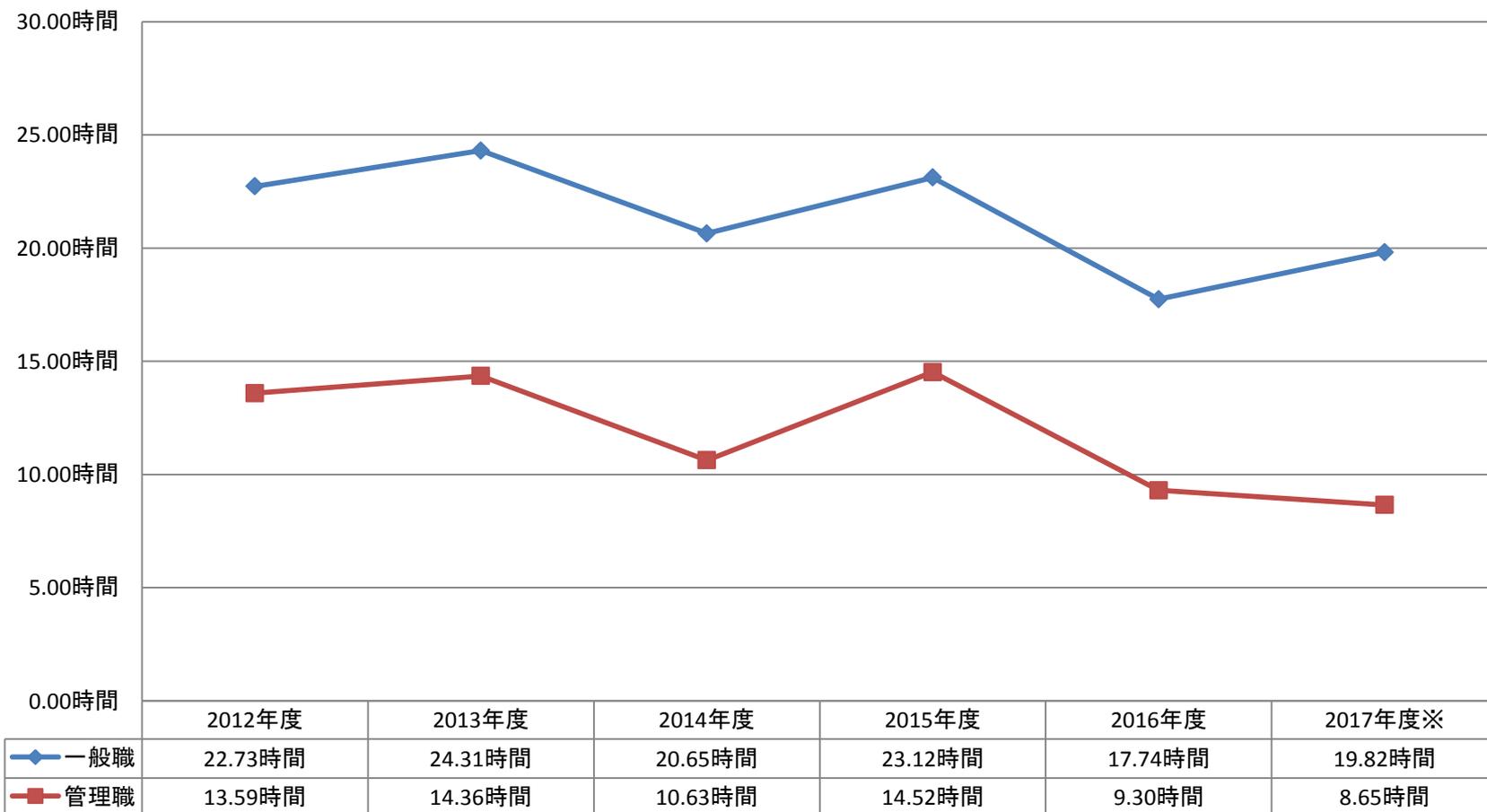
働き方改革の取り組み

取り組み事項

- ・高齢者活用・・・・・・・・・・出来るところから開始
- ・女性活用・・・・・・・・・・なかなか出来ない
- ・テレワークの活用・・・・・・これから
- ・長時間労働の是正・・・・課題はあるがそこそこ

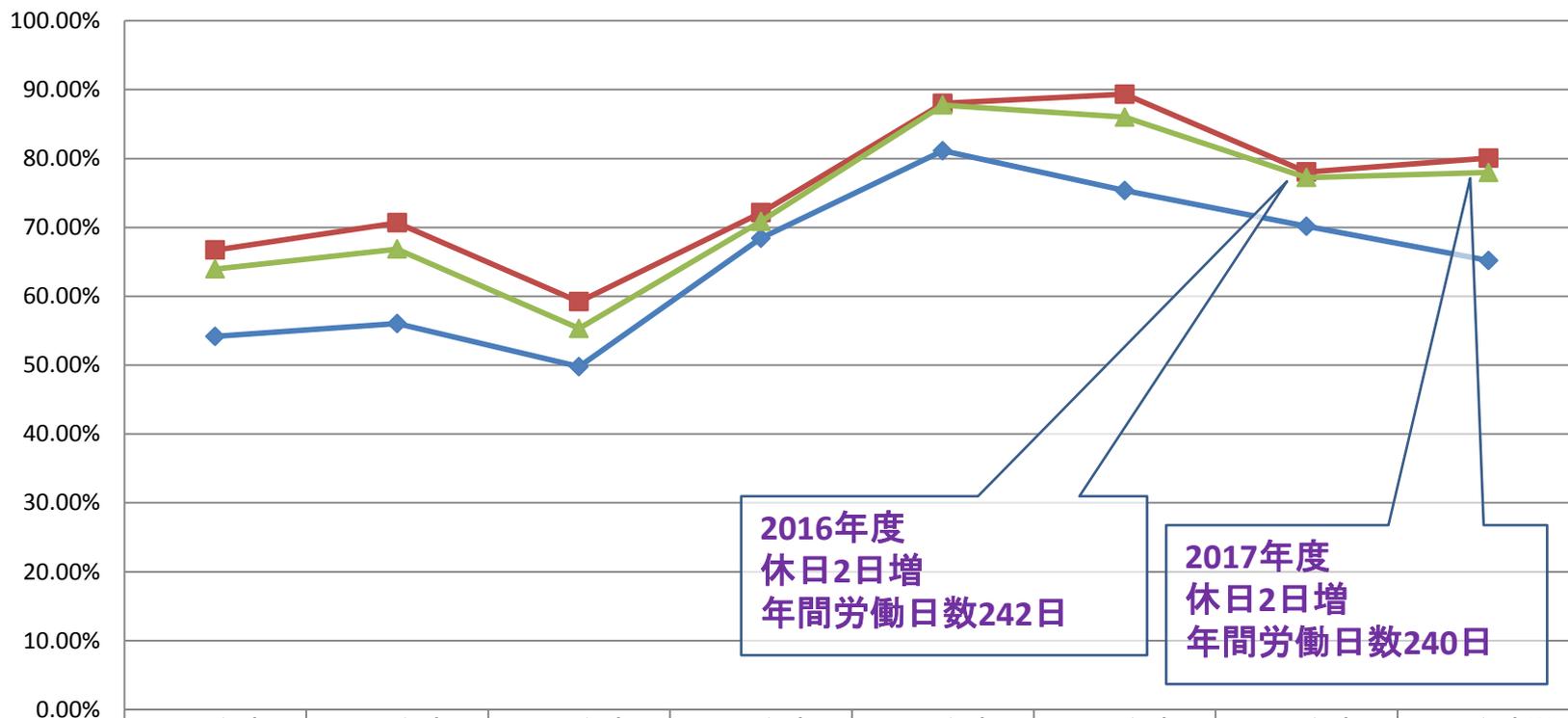
時間外労働時間の年間推移

時間外労働年平均時間



年次有給休暇の取得率の推移

年次有給休暇取得率



	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度※
◆ 管理職	54.17%	56.04%	49.77%	68.42%	81.13%	75.35%	70.15%	65.19%
■ 一般職	66.71%	70.67%	59.19%	72.13%	88.00%	89.34%	78.04%	80.06%
▲ 全体	63.95%	66.85%	55.32%	70.86%	87.75%	86.01%	77.24%	77.98%

努力していること①

●代表がやる事

- ・社長が声を大にして都度話をしている
 - ・役員会議(執行役員以上の会議(1回/週))
 - ・運営会議(部門長以上が参加する会議(1回/月))
 - ・経営協議会(会社側と社員代表との話合(1回/月))



- ・PJ会議での調整:社員の意識の向上
- ・お客様との調整:必要に応じて営業を含めて

努力していること②

●お客様に対して

- ・営業と開発側と協力して、作業の調整を行う
 - ・計画とズレが発生したら早めにお客様と話し合う
 - ・担当は担当、リーダーはリーダー、管理職は管理職、営業は営業で調整をする
- ・請負を増やす
- ・日程的に無理な仕事は受けない

努力していること③

●制度として

- ・フレックスタイム制度
 - ・年度で利益目標を達成した場合、利益の1/3を社員に還元する
 - ・昨年度、今年度に其々2日、合計4日の休日を増やした
- 現在、年間での労働日数を240日としている

努力していること④

●開発側として

- ・各プロジェクトでの効率化の工夫、伝承
- ・品質の良さ、後戻りしない技術

●その他

- ・勤怠管理システムから自動で時間外作業の時間管理をしている
- ・健康管理：健診率100%,健康企業宣言

課題

●データは平均値

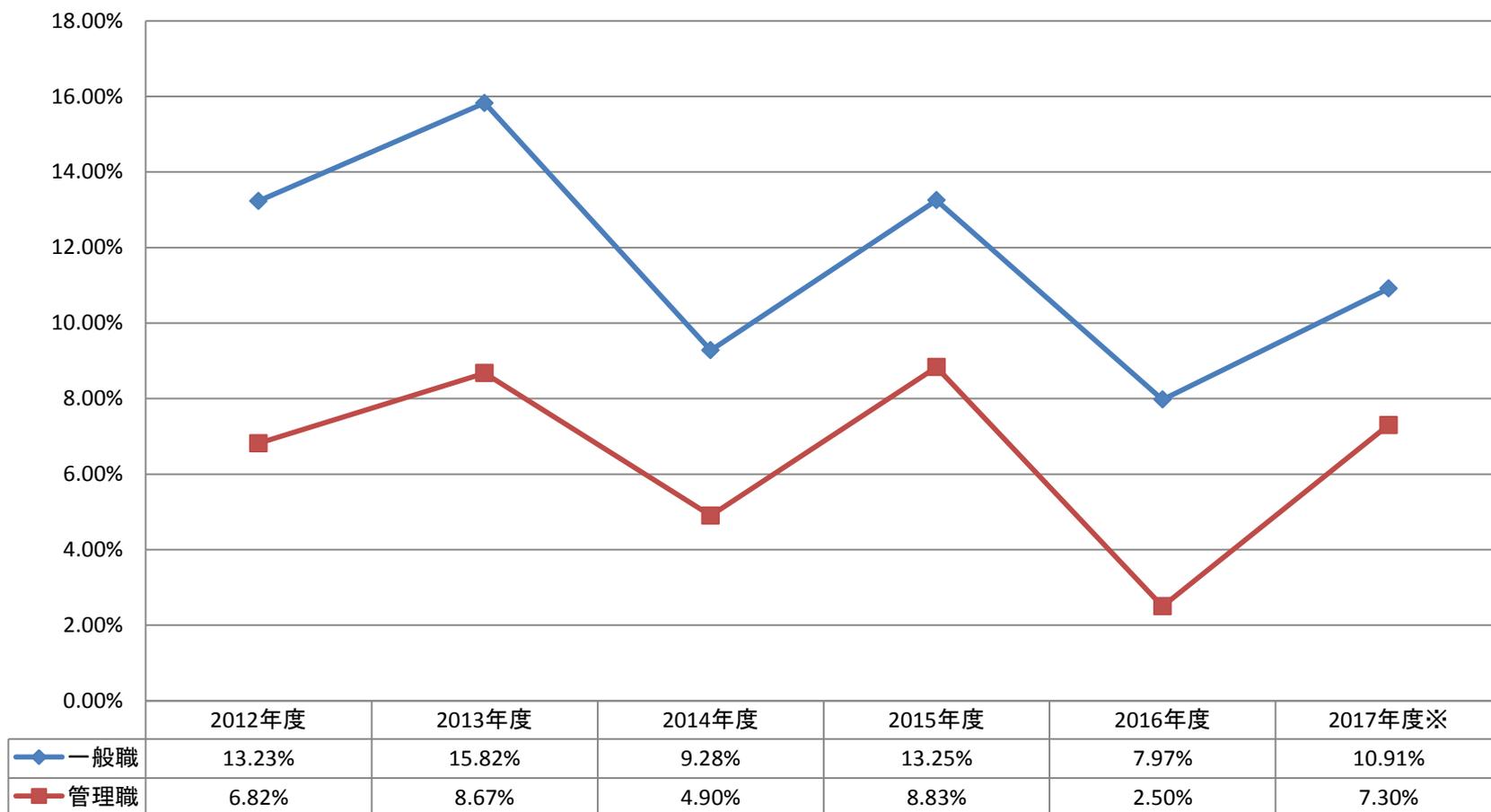
- ・中には多くの時間外の作業が発生している人や有給休暇の取得が出来てない人がいる
特に、派遣で社外で作業をしている人やプロジェクトにより差が出る



- ・別途休暇が取れるように計らう、当然ながらお客様との交渉が伴う。
- ・プロジェクトのローテーション、配置換えなど。

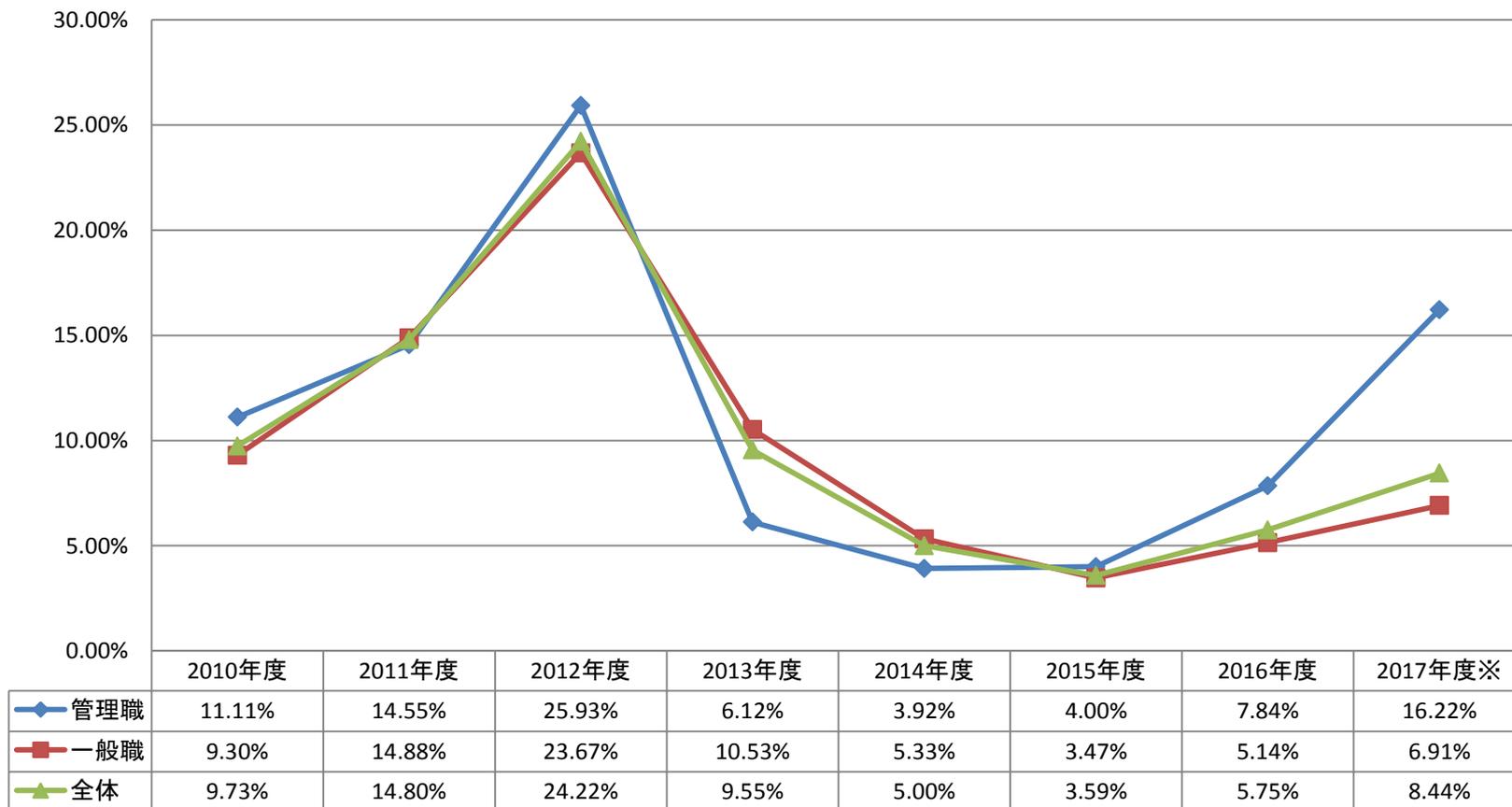
45時間/月越えの時間外の割合の推移

時間外労働45時間越えの割合



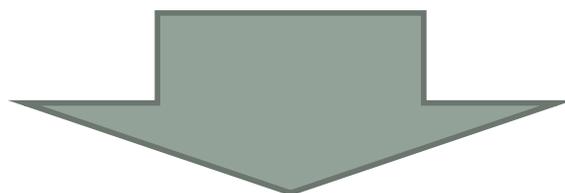
年次有給休暇の取得率の低い人の推移

年次有給休暇取得率30%未満の割合



課題の抽出と対応

会社側は有給の取得率は高いと思っているが、社員側からは有給が取りにくいとの声もある

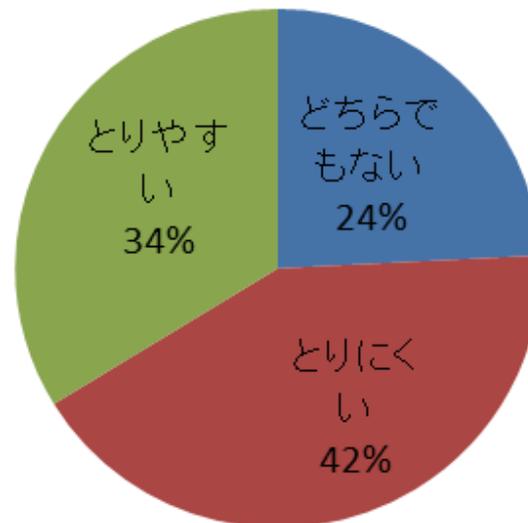


社内アンケートの実施

アンケートの一部

質問:年次有給休暇の取りやすさはどうですか？

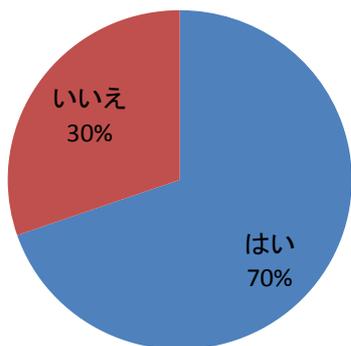
合計



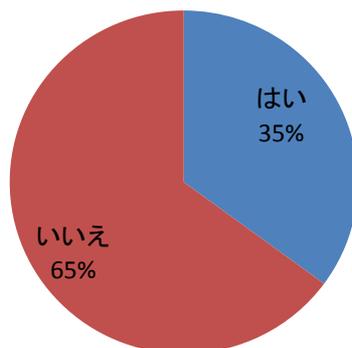
アンケートの一部

所属長は年次有給休暇を取得出来るよう配慮し、取得を促していますか？

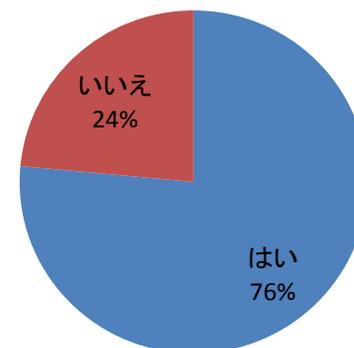
一般



主任・係長

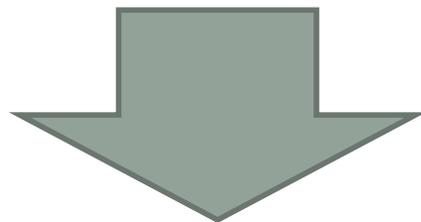


その他



課題の抽出と分析

社内アンケート結果の分析



コメントに対してひとつひとつ丁寧に
対応することを心がけている

長時間労働の削減の考え方

- ・何故そのような法案が出てきたかを考え、本来どう進むべきかを考えて行動する
- ・社員側と会社側との対話でより良い仕事環境を作る
- ・社員にとってどうすれば得かを考えて対応する
- ・一朝一夕ではできない、時間をかけて行うもの

ご清聴有難うございました