



残業チケット制で 残業 80%減に成功

法律が改正され、働き方改革に真剣に取り組む企業が増えてきました。何をすればよいのかわからないという企業は、他社の好事例を参考にするのも1つの方法です。

今回は、2年弱で残業時間80%削減に成功したアニメ制作会社A社の事例をご紹介します。月100時間超えが当たり前だった残業時間が20時間を切るほどになったといいます。

容易に残業できない仕組み

A社では、月初に「残業チケット」が10枚配布され、残業をする際にそのチケットを使う仕組みになっています。1枚のチケットで最大23時まで残業できます。

残業をする日は19時までに社長に申請しなければなりません。申請を受けた社長は、本当にその残業が必要なのか事情を聞き、作業状況を見て判断します。必要ないと判断して却下され

ることもあります。

福利厚生と残業削減の組み合わせ

また、この残業チケットを福利厚生とからめて、さらなる残業削減に成功しています。

A社にはユニークなポイント制の福利厚生制度があります。1日出社すると1ポイントたまり、ポイント数に応じて豪華景品が当たるサイコロを振ることができるというものです。景品は社員の希望で決めているそうで、食べ物や遊園地の入場券などさまざま。

しかし、月10枚配布される残業チケットのうち6枚以上を使うと、せっかくためたポイントから5ポイント引かれてしまいます。5ポイントと言えば1週間の勤務分なので6枚以上使う人はほとんどいないそうです。

メリハリのある働き方に

A社ではこれまでもNO残業デーや

サマータイムなどの取り組みを実施してきましたが、どれも定着しませんでした。残業チケットも最初は足りなくなってしまう社員がいました。しかし、チケットという回数制限があることで時間の使い方にメリハリがついて次第に残業時間が減ってきたといいます。

アニメ制作のようなクリエイティブな仕事は時間制限がないとどこまでも仕事を突き詰めてしまいます。残業チケットは時間を意識して仕事を切り上げるきっかけになっているようです。

グループウェアの導入も

A社では他にも、グループウェア[※]を導入してコミュニケーションの効率化、リアルタイムな情報共有、事務手続きのデジタル化などに取り組みました。残業チケットもグループウェア上で配布されています。

※グループで仕事をするためのソフトウェア

労働ひとこと

マイナンバー制度が始まってもうすぐ4年になります。

マイナンバーは非常に大切な個人情報で、漏洩すると悪用される危険もあるものです。従業員や支払先のマイナンバーを扱う際は注意しなければなりません。

マイナンバー制度が始まった当初は、取り扱いに気をつけるよう注意喚起があったため慎重に取り扱って

いた会社でも、この頃ずさんになってきているケースが見受けられます。

たとえば次のような取り扱いがあ

マイナンバーを 適正に取り扱っていますか？

りませんか？

・従業員のマイナンバー通知カードの原本を長期間会社で預かっておく。

- ・パスワードなどで保護することなくマイナンバーをメールで送信する。
- ・先方の状況を確認せずマイナンバーをFAXで送信する。
- ・マイナンバーを記載した書類を机の上に出しっぱなしで席を離れる。

ずさんな取り扱いによってマイナンバーを漏洩させてしまった場

合、大きく報道されて会社の信用を損なう事態にもなりかねません。いま一度適正な取り扱いができていますか確認しましょう。