



## 愛知の「働き方改革」取組事例 名港海運株式会社

所在地：愛知県名古屋市

業 種：運輸業

社員数：男性 650 名 女性 223 名 (R1.11 月末現在)



### トップメッセージ・取組の目的

当社は名古屋港を中心に港湾運送事業を生業とした、輸出入に係わる貨物を主に取り扱う総合物流企業です。

従業員が働きやすい環境・雰囲気をつくるのが、結果的に港という公共的な使命を持つ「公器」を預かる企業として、作業品質の向上を図り、顧客の信頼を得ることにつながると考えています。

その考えから、労働時間に対する意識改革に取り組むことで生産性向上を図っています。

### 取組の概要

#### ○ 労働時間制度

- ・ 業務が多種多様で船舶の入出港による業務の流動性等もあり、各個人の裁量に任せる部分が多いために、営業を含む事務職員の勤務時間についてはコアタイムなしのフレックスタイム制度（標準となる1日の労働時間は8時間）を採用している。

#### ○ 2011年度以降に行った取組について

##### (1) 時間外労働時間削減に向けての取組

- ・ 最も時間外労働が多い社員であっても、2か月連続で時間外労働が50時間を超えないように目標を立てた。そして、2か月連続で50時間を超えた場合には本人の対策書に所属長がコメントを付けて提出させるとともに、人事部の判断で3者面談を実施し目標が達成できるよう指導を行った。
- ・ 部署ごとに、個人別の時間外労働のデータ集計表を作成して所属長に周知させるとともに、以前は1か月の中で各個人の時間外労働が40時間となった時点で所属長にアラートメールを送り、上司から本人への注意喚起を行うことで、時間外労働の増加を抑制していた。現在は、毎月末に時間外労働が45時間超えの社員がいる部署の所属長にアラートメールと年度内に45時間を超える回数の確認メールを送り、所属長に対する指導、所属長から本人への改善対応策の指導を行っている。

## 取組の概要

- 時間外労働の月平均が60時間を超えた社員を対象にして、半期ごとに本人・所属長・人事での3者面談を行い、時間外労働を削減するよう指導していたが、現在は月平均60時間を超える社員はいない。
- ノー残業デーは、個人毎に月4回設定したうえで、実行できたのが2回以下の社員に対しては、積極的に実行するよう意識付けるため、所属長を通して報告書を提出するようにしている。

### (2) 年次有給休暇取得促進の取組

- 入社と同時に10日の年次有給休暇を付与する制度となっている。半日単位の年次有給休暇制度もあり、昨年までは年間10回を限度に取得可能にしていたが、2016年度より年間20回まで取得できるよう変更した。
  - 年次有給休暇を取得しやすい社内風土を構築するため、まずは上司自ら積極的に取得するよう指示している。以前は、3か月に1回も年次有給休暇を取得していない役職者に対して、人事部が本人に直接取得を促すようにしたが、現在、法改正に伴い5日以上取得しているため人事部からの指導は行われていない。
- 育児休業等の現状について
- 男性社員に対しては、制度の周知を行うことで今後の取得につなげている。
  - 所定労働時間の短縮措置については、1日6時間の労働時間で働いている。

## 現状とこれまでの取組の効果

- 積極的に働き方改革を行ってきた結果、以前は会社全体で月間の平均残業時間が30時間を超えていたが、2014年度は17時間20分、2015年度は15時間といった具合に大幅に減少することができ、2016年度以降も20時間以内に抑えられている。
- ノー残業デーは、95%以上の社員が月に3回実行できている。