



愛知の「働き方改革」取組事例

株式会社オカムラ中部支社



所在地：愛知県名古屋市守山区

業種：製造業

社員数：男性82名 女性10名（H31.4月現在）

トップメッセージ・取組の目的

オカムラでは、働き方改革に関するさまざまな取り組みを「WiL-BE（ウィル・ビー）」と総称し、積極的に活動を展開しています。「人を想い、場を創る。」をコーポレートメッセージとして、さまざまな施設へ優れた製品とサービスを提供することで、快適で創造性や効率性が高く健康に過ごせる最適な空間を提案しています。

中部支社では、①時間管理を徹底し効率を上げて生産性を向上、②オフィス環境の見直しでモチベーションアップ、③職場のダイバーシティを高めてイノベーションを創出、この3つに取り組み、全員が働き方の変化を体感することを目指しています。

取組の概要

【代表取締役を推進リーダーとする働き方改革の取組】

- 代表取締役を推進リーダーとして、全社員が能力を発揮し、いきいき働ける職場づくりをめざす。全社の取組と平行して中部支社オフィスでは全員参加で、所定外労働時間削減やICT、社内コミュニケーションなどの課題ごとに編成されたチームで働き方改革に取り組んでいる。

この取組は、「わーく³（キューブ）プロジェクト」という名称で2017年から実施している。

【所定外労働時間削減等に向けての取組】

- 帰宅時間宣言カード
パソコンのディスプレイ上部に退社時間を明記した帰宅時間宣言カードを掲示。定時退社予定はグリーン、1時間残業はイエロー、それ以上は赤色となっている。残業予定時間を「見える化」することによりお互いの現在抱えている業務量が把握でき、業務の再配分や退社予定時間の近づいている社員にほかの社員が退社を促すなどなどの効果がみられる。
- ノー残業デー週2回
以前は水曜日のみだったが月曜日もノー残業デーとした。
- 会議棚卸し、時間短縮、立ち会議推奨およびオープンミーティングスペースの設置
会議の参加メンバーを見直し、必要なメンバーで効率的に会議を実施するようにしている。また、会議時間の上限を1時間に設定し、立ち会議のできるテーブルを設置したミーティングスペースを設けた。
- 18:30以降は外線を留守番電話に切り替えて電話対応の時間を削減した。

取組の概要

【全社共通コミュニケーションツールの活用】

- ・グループチャットツール、ウェブミーティング等を導入。直行直帰のしやすい環境整備を行い、離れた場所においても会議に参加することができるなど移動時間を有効活用できるようにした。

【ペーパーレスによる生産性向上】

- ・カタログなど全員に共通する資料は個人が各々保有するのではなく部署ごとに共通スペースを設け一括管理をしている。資料を探す時間が短縮されるなど生産性向上を図った。

【社内コミュニケーション】

- ・従業員の写真とコメントを掲示するスペースを設置し相互理解を深める仕組みづくりを行っている。好きな食べ物などコミュニケーションのきっかけとなりやすいテーマを設ける等継続的に実施できるよう工夫している。

【年次有給休暇取得促進の取組】

- ・ブリッジホリデーや土日につなげる有給休暇の取得を推奨している。

【特別休暇制度】

- ・時効になった有給休暇積立制度として私傷病休暇制度があり最大 20 日まで取得可能となっている。
- ・育児短時間勤務制度は小学 3 年生年度末まで対象となっている。

現状とこれまでの取組の効果

- ・所定外労働時間 月平均 15 時間
繁忙期（1 月～3 月期）の残業時間ではわーく³取組前（2106 年）は月平均 60 時間から取組後（2018 年）月平均 49 時間と 11 時間の削減となっている。
- ・年次有給休暇取得率 59.7% 平均取得日数 11.1 日
- ・健康経営優良法人（ホワイト 500）認定（2018）