



愛知の「働き方改革」取組事例

株式会社パロマ



所在地：愛知県名古屋市瑞穂区

業種：製造業

社員数：男性 1,548 名 女性 1,229 名 (H27.5 現在)

取組の目的

ワークライフバランス(仕事、家庭、健康増進)の良い働き方で従業員一人ひとりがイキイキと活躍できる会社を目指します。

取組の概要

○ サービス残業及び長時間の時間外労働削減のための『見える化』の取組

当社では時間外労働を行う場合に、事前に時間外労働申請を行うことになっている。しかし、なかには時間外申請の時間と退勤時刻に差異が生じていたり、未申請で残業を行ったりする従業員もいた。そのため、従業員の健全な働き方のために、時間外労働に対する意識改革と時間外労働の時間を正しく把握する『見える化』に取り組んだ。

● 紙から電子化へ

『見える化』を取り入れるにあたり、以前は紙ベースで時間外申請を行っていたが、社内システムを電子化し、パソコンで時間外労働を申請できるようにした。

これにより、時間外労働を行っている社員がリアルタイムで把握でき、また集計も容易となった。

● 所定時間外労働の申請時刻のタイムリミットは 16 時

所定時間外申請の手続きとしては、各人が 16 時まで所定時間外に行う作業内容・申請時間を端末に入力し、上長の承認を得ることになっている。申請状況は人事部も把握し、所定時間外労働実施後は、作業の内容・実際に要した時間等実績を報告させ、それに対し、さらに上長が承認するしくみとなっている。

以前は時間外申請について制限を設けていなかったが、タイムリミットを設けることにより、業務をより計画的かつ効率よく行う意識を持つという目的で取り入れた。

● 『見える化』のポイント1

時間外労働の申請を基に人事部では腕章を配布し、残業時間中これを着用することになっている。残業1時間以下で申請した従業員には「白」の腕章、残業2時間以下で申請した従業員には「黄」の腕章、2時間超で申請した従業員には「赤」の腕章を配布している。

腕章が「ある」もしくは「ない」こと、また腕章を色分けすることで、その業務が申請に基づいた時間外労働であるのかどうかを第三者の目にも明らかにすること、および申請時間を過ぎているいわゆる「ダラダラ残業」の防止の効果を期待している

- 『みえる化』のポイント2

電子化により、部門長は、各部署・各人の時間外労働の実績を確認することができ、また部門長の会議などで部門別や個人の偏りなどの分析を情報共有している。

- ノー残業デーの取組

愛知県のワーク・ライフ・バランス推進の取組をきっかけに、当社でも毎週水曜日をノー残業デーに設定。出退勤のICカードリーダーの傍にノー残業デーの貼り紙をし、さらに館内放送で周知を行っている。

- 年次有給休暇の取得推進に関する取組

冬期に業務繁忙となる営業・サービス職・コールセンター職を対象に、比較的休暇を取得しやすい夏季に年次有給休暇の取得促進をすることとした。

- 営業・サービス職を対象とする取組

夏季に3日間、原則の取得日を定め、年次有給休暇の取得勧奨を行う制度を設けた。取得が難しい者は日程の変更を可能としている。営業所については、地方の特色もあることから、取得の実施方法等は各営業所に任せている。

- サマーバケーション制度

コールセンター職についても、年末年始には連続した休みが取得しにくい為、シフト体制を工夫し、夏季に長期休暇を取得できるような体制を整えている。

- その他の取組

営業・サービス職は冬期の繁忙期になると休日出勤を行うことがあるが、代休の取得が困難な社員がいる。そのため上記の年次有給休暇の取組と合わせて、冬期に取得できなかった代休の日数に応じた休暇を取得するように奨励している。

現状とこれまでの取組の効果

- 時間外労働の削減については、2年前に電子化に切り替え、効果を上げている。

(2014年実績…前年比約40%の時間外労働時間の削減)

人事部では上記の取組に加えて、連日、時間外申請の状況と退勤時刻をリストアップし、各所属長に通知している。

- ノー残業デーの取組についても、業務を集中して終わらせるように意識しており、取組が定着してきている。

- 営業職・サービス職を対象とした夏季3日間の年次有給休暇の取得については、上司からの声かけの効果により95%以上は休暇が取得できており、休暇を取得した従業員から家族サービスや趣味に充てたとの声も聞いている。当社としては、従業員のワーク・ライフ・バランスを実現するため、徐々に気づきを与えていきたいと考えている。