



愛知の「働き方改革」取組事例 中部電力株式会社

所在地：愛知県名古屋市東区

業種：電気・ガス・熱供給・水道業

社員数：男性 15,911 名 女性 1,871 名 (H27.3 現在)



取組の目的

労働生産性の向上を図り、業務を確実に遂行するためには、従業員が職務に専念できる環境を整えるとともに、従業員が仕事を通して自己実現できるようにしていくことが大切である。

このため、勤務制度を時代に即して適宜見直すとともに、適正な労務管理の一層の定着を図っている。

具体的には、従業員のワーク・ライフ・バランスを実現するために、時間外労働の削減、休暇取得の推奨および育児・介護の両立支援などの取り組みを行っている。

取組の概要

○ 時間外労働削減に関する取組

平成 15 年頃から時間外労働が増加し、あわせて年間総実労働時間が多くなったこともあり、時間外労働削減の取組を重点的に実施している。

● 「メリハリワーク」の推進

「ノー残業デー」、「Go ホームウィーク」（19 時までには退社する週間）などの設定により早期退社を促す制度を導入する一方、業務の必要がある場合には集中して仕事を行うなど、「メリハリ」のある働き方を推奨。

● 時間外労働を命ずる場合には、終礼時に上司が部下の業務の進捗状況に応じた所要時間を確認し、「時間外命令カード」を残業する者に手渡しするようにしている。目に見える形で示すことにより、職場全体で各人の時間外労働の状況を把握できるようになった。

時間外労働の実績については、業務の成果物とパソコンのログなどにより把握を行っている。

(時間外命令カード)

本日は
時間外命令を
しません

本日の
時間外命令
1 時間以内

本日の
時間外命令
2 時間以内

本日の
時間外命令
3 時間以内

本日の
時間外命令
4 時間以内

※大きさは定期入れと同じくらいです

平成 17 年 10 月から、1 か月単位の変形労働時間制に該当する「計画休日・指定勤務制」を導入。前月 25 日までに、業務に合わせて翌月の翌月の勤務日を設定するようにし、土・日・祝日に関わらず休日を会社が指定できるようにしたことから、休日出勤の減少と計画的な休暇取得につながっている。

○ 特別休暇制度

- 2年の時効で消滅してしまう年次有給休暇の積立として、特別休暇の一つである「ライフ・サポート休暇」制度を設けている。年次有給休暇の付与日数が比較的少ない勤続2、3年目の社員に対しては、積立制度があることで年次有給休暇取得が抑制されないように、年次有給休暇の残余分とは別枠の「ライフ・サポート休暇」を付与する配慮を行っている。
「ライフ・サポート休暇」は、私傷病による療養・治療、家族の看護・介護から、公的資格取得及びボランティアなど、幅広く活用することが可能。
- 年次有給休暇以外の特別休暇制度として、7～9月に取得できる「夏季休暇」、10年勤続ごとに取得できる「リフレッシュ休暇」がある。

○ 育児・介護との両立支援

- 「育児休業」は最長で子が2歳に達するまで取得可能。「勤務時間の短縮措置」は子が小学校の始期までは1日当たり2時間を限度に、小学校1年生の終期までは、1日当たり1時間を限度に短縮可能。
- 「介護休業」は対象家族1人につき通算2年まで利用可能。

現状とこれまでの取組の効果

- 平成26年度の年間総実労働時間は、前年比で微増したものの、これまで継続して実施してきた「ノー残業デー」や「Goホームワーク」の設定等により、従業員に「メリハリワーク」の意識が定着してきている。
また、「時間外命令カード」の活用等により、上司と部下のコミュニケーションが図られるとともに、具体的な業務内容を聞き取ることで、時間外労働の必要性を確認する機会となっている。
- 年次有給休暇の取得は、「休暇取得計画表」を活用するなどして、計画的な取得が実践されているとともに、職場のメンバー間で相互の休暇取得計画を確認し合う等して、休暇を取得しやすい職場環境づくりにも資している。