

株式会社TOKAIホールディングス (TOKAIグループの取組)



所在地: 静岡市 創業: 平成23年 資本金: 140億円 業種: サービス業
 グループの24社従業員数: 4,777人(男性3,640名、女性1,137名)
 グループ主要6社の平均年齢: 40.35歳

◆グループ横断的なプロジェクトにより、管理職の労働時間の削減や年休取得率の向上による働きやすい職場づくりを推進するとともに、女性活躍を推進。

・グループ全体で時短推進対策を進める組織、会議を設置し、管理職の労働時間の削減や年休取得率の向上に取り組むとともに、女性管理者の育成のため候補者を選定しての個別育成や階層別研修等を実施。



取組前
(きっかけ)

これまで進めていたが、社会的要請に沿って一層働き方改革を進める

- ✓ 労働時間の把握はきちんと行っていたが、管理職の時間管理を厳格にしていなかった。上司がやらなければ部下に言えないという問題意識。
- ✓ 年休の取得率が全国平均に届かない状況にあった。
- ✓ 女性管理職が少ない。
- ✓ こういった課題へ対応するためグループ全体で取組を進める必要があった。

取組後(効果)

労働時間を削減、年休取得率の向上

- ✓ 管理職の所定外労働時間が前年比5%減
- ✓ H26年に43%だった年休取得率が29年には58.4%(一般社員は63.1%、管理職は55.8%)に。引き続き、管理職の取得率引き上げに努める。

働きやすい職場づくり、業務効率化

- ✓ RPAが年980時間の作業を行う分、他の仕事に注力できる。
- ✓ 育児・介護理由の在宅勤務制度をH30年4月から導入。
- ✓ H29年10月からフレックスタイム制度を導入。

「くるみん認定」、「2018健康経営優良法人ホワイト500」、
「DBJ健康経営(ヘルスマネジメント)格付け」取得

取組内容や仕組み

労働時間削減、年休取得率の向上

- ✓ グループ全体で、時短推進会議と時短推進委員会を設置し、時間外労働対策を検討・実施。特に課題が多かった管理職の労働時間を削減し、労災認定基準を意識した所定外労働時間管理に力を入れた。
- ✓ 年休取得の政府目標(H32年70%)を目指す。計画年休5日にプラスして、アニバーサリー休暇1日とWLB休暇1日導入。期首に予定を入力し、取得日1週間前には上司あてに予定が自動でメールされるようにした。

女性活躍の推進のため、キャリアアップ促進プログラム、女性キャリア支援研修、女性活躍推進プロジェクトを実施

- ✓ 女性管理職の育成のため候補者を選定しての個別育成や階層別研修などを実施。
- ✓ グループ全体で女性活躍推進プロジェクトを起ち上げ働きやすい職場づくり等について経営トップに提言。WLB休暇の設立等につながった。テレワークの導入の提言は、ワークスタイル検討会に引き継いで制度設計。

業務効率化

- ✓ RPA(ロボティックプロセスオートメーション)を16体導入。事務作業の一部(エラー抽出や確認メールの送信、システムへの入力等)を自動化。