

取組事例

(朝型の働き方 **所定外労働削減**・年休取得促進・多様な正社員・テレワーク)

企業名：A社（2017年度）	所在地：山梨県
社員数：30～99名	業種：自動車整備・販売

取組の目的

社員の健康確保と質の高い整備の両立を実現するためには、整備担当者に適切な余暇を与え、時間的余裕を作る必要があると考えたため。整備担当者の繁忙期がお客様の休日に集中することや、突発的な業務により夜間業務が発生することに問題意識を持ち、繁忙期や突発的な業務に対応しつつも、健康確保と質の高い整備の両立を実現するための施策を実施した。

取組の概要

<現在の取組み>

○ トップメッセージ

「事業場の安全確保と品質向上および健康管理が最優先事項であり、その優先事項達成のためにも時間外勤務は削減していく」というメッセージを継続して発信。

○ 残業申告制と残業管理ミーティングの実施

- ・ 時間外勤務は厳格な申告制としている。整備担当者・上司・整備フロントで朝、昼、夕方に簡単なミーティングを行い、予定業務の進捗と突発的な業務の管理を実施。朝の時点ではなかった仕事や夕方に入った場合に、昼・夕方のミーティングで予定完了時間を検討し、結果として残業が必要であれば申請書を作成し、許可が下りた時間のみ勤務を行っている。（残業申告制は過去より実施しており、職場に定着している。）

○ 残業チーム管理（整備部門）

- ・ 恒常的に残業となることを避けるため、「残業可能性ありチーム」（待機）と「残業なしチーム」に分けている。出勤時間は全員一緒だが、残業の必要が発生したとしても残業なしチームは基本的に定時退社することとしている。
（チームはあらかじめ勤務カレンダー上に設定し、週1回ペースで残業可能性ありチーム（待機）に割り振られる）。
- ・ これまで、整備担当者をシフトによる時差出勤で夜間対応したこともあったが伝達ミーティングが増えるなど、整備フロントやマネジャーの業務負荷が増えたため廃止し、現在のような残業チーム管理を実施することとなった。

<今後の課題・取組>

- ・ 「残業なしチーム」は基本的に定時退社だが、突発的な業務により残業をせざるを得ない場合がどうしても存在する。そのような場合の対処について、現在解決策を検討している。
- ・ また交替要員のいない整備フロントが一般の整備社員に比して業務過多な傾向にあるため、1. 人員ボリュームを上げる 2. フロント業務のコミュニケーションスキルアップのトレーニング 3. 教育研修を実施していきたいと考えている。
- ・ さらなる事業場の安全確保と品質向上のため、年次有給休暇の計画的付与制度の導入

現状とこれまでの取組の効果：

- 以前は業務集中により時間外勤務時間が月80時間前後の社員も1～2名程度いたが、上記取組の結果、現在では月80時間以上の社員は0名となった。

(H29.7)

取組事例

(朝型の働き方・所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・テレワーク)



企業名：株式会社 山十産業	所在地：山梨県南アルプス市
社員数：17名	業種：鋼構造物工事業

取組の目的：

年次有給休暇の取得率等が低く、トップ自らが働き方改革の必要性を強く感じていたため、社員のワークライフバランスの実現に向け、「年次有給休暇を取得することにためらいのない事業場」を目指した。

取組の概要：

<現在の取組み>

○ トップメッセージ

「オンとオフのメリハリをつけること」を目標に改革を推進する。きっちり働き、しっかり休む。ワークライフバランスに重きを置き、趣味や家族との時間を充実させよう。

○ 社内研修による意識改善

従業員に対し役員自ら以下の説明を行い、意識の向上を図った。

- ・当該事業場として考える「有効な残業」と「残念な残業」について
- ・会社の価値観について
- ・労使相互の目標の実現に必要な不可欠なワークライフバランスについて

(同時に労働時間、年次有給休暇等に関する研修も実施した)

○ 働き方規定に36協定締結事項である月間総残業時間数を明記。併せて残業申請制度を実施。

従来より36協定内で限度時間を40時間に設定している。より理解を深めてもらうために、働き方規定に当該限度時間を明記し社員に配付。さらに、少しでも残業をする場合には、残業の申請を必要とする残業申請制度を実施。

○ 年次有給休暇の計画的付与制度の実施

平成29年4月1日より年次有給休暇の計画的付与制度を導入し、前期・後期で合計6日間の付与を実施。

○ 働き方規程の作成

社内における労働時間、ノー残業デー、振替休日の運用や、年次有給休暇の取得について記載された規程(働き方規程)を作成し、社長メッセージとともに社内に周知。

○ 年次有給休暇の取得促進ポスターの掲示

年次有給休暇取得促進ポスター(厚生労働省作成のもの)を毎シーズンごとに掲示。

<今後の課題・取組>

○ 計画的付与制度の円滑な運用

計画的付与制度については導入後間もないため、定着を図るための取組を実施検討中。

現状とこれまでの取組の効果

- 休日出勤後の代休制度はあるものの、代休を取得しない社員が複数いた。しかし、働き方規程を作成し、振替休日制度の運用を始めた結果、勤務時間縮減につながった。(以前は平均40時間程度→現在30時間)
- 前年度の年次有給休暇取得率平均が約10%と低調だったため、計画的付与制度を利用して2017年4月から年次有給休暇を計画的に一括で申請できるような書面を整えたほか、その他様々な取組も行い、連続6日で休むことも可能とした。その結果、2017年6月末現在、既に連続休暇(3~6日)の申請が複数見られている。

(H29.7)