

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が昼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)