

取組事例

(所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク
勤務間インターバル・選択的週休3日制)



| | |
|------------------------|------------------|
| 企業名： 有限会社 上浮穴自動車教習所 | 所在地： 愛媛県久万高原町 |
| 社員数： 42名 | 業種： 指定自動車教習所 |

取組の目的：

職員の意識改革・新入社員の定着率向上・業務効率化・女性が働きやすい職場づくり
ワーク・ライフ・バランスの実現

取組の概要：

<現在の取組>

○ トップメッセージ

・社員とは会社にとって最も大切な存在です。社員とその家族を守ることを最優先しなければなりません。社員が未来に希望を持てるためには社員を増やし成長拡大することが求められます。そのため働きやすい職場環境を作ることは最も重要であり全力で取り組むべき課題と考えています。

○ 働き方改革全般に向けた取組

・適正な残業時間の管理、業務の効率化を図るため配車業務の見直し、その他指揮命令システムの再構築、職員1人1人との面談を実施した。

また、女性の働きやすい職場を作るため「なでしこ委員会」を設置し、グループ校との連携をはかりつつ県外他校の視察等も実施している。

○ 所定外労働時間の削減

・問題点及び対策

職員1人1人の意識の問題：「仕事はなくとも会社にいるものだ！」という昔ながらの考え方が支配する社風であった。

対策：職員1人1人との面談・全体教養時の呼びかけ・係長以上の管理職の意識改革・残業時間管理の徹底・複数率（教習）の向上
評価制度の導入・就業規則の全面的な改正

面談及び全体教養実施実績：

2021年1月：全体教養2回実施

2021年5月：個別面談（1人50分）

評価制度の導入は2020年1月よりプロジェクトがスタートし（外部のコンサルタントに依頼）2021年5月に完成、6月11日より運用開始、これに伴い就業規則を全面的に改正した。

○ 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得が促進できない原因及び対策

- ・ 職員の少なさ（特に事務職員）：多大な業務量のため1人でも少ないと仕事が回らなくなる、そのため年次有給休暇を取得しづらい現状となっていた。

事務職員、その他職員の適正人員を把握することで採用計画を作成した。

採用における課題は久万高原町という立地のため募集をかけてもなかなか採用に結びつかない。

採用実績：2020年1月1名

2021年4月1名

- ・ 時間単位の年次有給休暇取得を促進することで職員の意識改革を促す。

○ 多様な働き方への対応

- ・ なでしこ委員会の運用

女性の働き方改革の推進のため、女性職員による諮問及び提言を行う「なでしこ委員会」を設置した。

(女性職員を増やすことで組織の活性化を図りたい)

メンバー：女子職員3名（事務職員1名：指導員2名）

各グループ校（全3校）にも同様の委員会を設置し連携を図っている。

実施実績：県外校の視察

熊本県（1校）・福岡県（1校）・山口県（1校）

- ・ 2021年5月よりオフィスカジュアル実施

「自分で考え自ら行動する」

これまで着用を義務付けていた制服を廃止し、規制の概念や価値観にとらわれない自由にクリエイティブな発想を促していくことを目標にオフィスカジュアルを実施。職員の意識改革・風土改革・働き方改革を促すこととした。

現状とこれまでの取組の効果：

- ・ 1か月あたりの平均法定外労働時間数

2019年：21.6時間

2022年：19.2時間

- ・ 女性職員の増加（指導員：事務員）

2019年：事務員4名・指導員2名

2021年：事務員5名・指導員4名

- ・ 2021年6月現在17名35時間の時間単位年休消化（2020年は0時間）