

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)

企業名 : 鹿島動力株式会社	所在地 : 茨城県神栖市
従業員数 : 31 名	業種 : 熱供給業



取組の目的 :

工業団地内へのエネルギー供給が主業務となるが、特定業務(設備点検業務)従事者への労働時間の片寄りをなくすこと、また確実に休日確保することにより、時間外労働の削減及び年次有給休暇の取得促進を図ること。

取組の概要 :

〈現在の取組〉

○我が社は5年前より中期計画の一環として安全第一をミッションとし、少数精鋭の体制下で業務の効率化及び時間外労働削減に積極的に取り組んでいる。

○時間外労働の削減及び年次有給休暇取得促進の取組

・設備及び業務体制の強化

平成24年度に発電設備を増強し、予備機を設置したことによって、今までGWの休日に行っていた定期点検業務を次の週の平日に行うようにした。従前は、振替・代休により平日に休日を取得していたため、年休を取りづらくなっていたが、その状況を軽減した。

さらに、従前は運転課が設備の運転業務の他に点検業務も行っていたが、平成26年1月に課を分離して、効率化を図るために新たに設備保全部門を設け、同年8月には1名増員することによって、作業員の負担軽減を図った。

・多能工化

事務部門は、業務マニュアルや業務フローの整備により兼務を可能として、相互に時間外労働の削減や年休の取得促進を図っている。なお、事務部門に在籍する4人のうち3人は育児短時間社員である。

○年次有給休暇取得促進の取組

・目標値の設定

年休の社内での取得目標を、一昨年より、当年度付与分については100%、繰り越し分を含めて50%以上に設定した。

・閑散期における計画年休の設定

閑散期に計画年休を年間3日設定している。

・長期休暇の取得促進

長期休暇の取得を促進するために、2日以上の子休に連続することを条件に、「ライフサポート休暇」という年間1日(4月1日現在の年齢が満30歳から55歳までの5歳区切りの年齢に該当する場合は3日)の特別休暇を設けている。

・実態の把握・管理

年休の取得状況について、一昨年より、部課長ミーティングで月に1回確認し、それを元に日頃の声掛け・コミュニケーションを心がけさせている。

〈今後の取組〉

○以前から、多能工化を進めてバックアップ体制の強化を図っているが、その範囲を拡大することにより、少しでも業務の効率化・平準化を図りたい。

現状とこれまでの取組の効果：

○平成26年1月～12月の年次有給休暇の取得率は75.7%となった。

○設備及び体制の増強により、設備保全業務の月間最長労働時間者の時間外労働が2割減少した。