

昭和リースの『働き方改革』への取り組み

2017.10.12

昭和リース株式会社
常勤監査役 神保 卓哉

働き方改革の【目的】

長時間労働の抑制、社員の健康管理、業務効率化(生産性向上)、女性の活躍推進などを目的に取り組んでいる。

働き方改革の【施策】

- ・5月に強制ロックアウト(19時退社)を試行 ⇒ 6月以降は部署別に日数を決めて実施(ただし9月は除く)
- ・柔軟な勤務制度の導入(フレックスタイム制度、事業場外みなし時間制度、在宅勤務制度、時差・時短勤務制度など)
- ・全社横断の業務改善運動(108項目で40項目改善済み) ~改善項目は主に営業部門からの要望に基づくもの
- ・部店評価項目(≒部店長評価項目)に、柔軟な勤務制度の活用率、有給休暇の取得率(年間最低16日)を追加
- ・ワークフロー導入による申請等の電子化(文書の電子化)
- ・タブレット型ノートPC、無線LAN、仮想デスクトップ等のモバイル環境整備
- ・会議ルール(45分、事前資料配布)、研修・勉強会ルール(45分、火or木の始業時間前後開催、事前資料等)の制定
- ・営業部門にフリーアドレスを導入(本社および大阪支店の営業部門)
- ・健康相談室(看護師常駐)、産業医(週1回)、EAP(外部カウンセリング)、ストレスチェック制度
- ・RPA(ロボティクス・プロセス・オートメーション)の導入(新聞記事添付)

働き方改革の効果(メリット)と問題点(デメリット)

- ・5月の強制ロックアウトでは残業時間3,000時間⇒2,000時間に減少、柔軟な勤務制度の活用率上昇、及び意識の変化
- ・在籍女性社員165名のうち出産者26名で全員が育児休暇取得。育児休暇取得26名/在籍女性社員165名=約16%
在籍女性社員165名のうち、産休・育児休暇中8名、時短勤務21名、時差勤務8名、在宅勤務4名(重複利用者あり)
- ・金融系の会社なので、体制作りは早い。これから魂をどれだけ入れられるか・・・。
- ・モバイル用のPCは持ち運びに便利だが、作業するには小さく、年配者には酷。
- ・法律改正、コンプライアンス、情報の取り扱い、マニュアル細分化等の要因により、業務量増大になかなか対応できず。
- ・生産性が向上した実感がなかなか湧かない。管理部門自らの業務改善不足、特に内向きの仕事はやめないと・・・。
- ・ルールを制定しても、時間がたつと形骸化してしまう。

*そもそも「働き方改革」は個々の企業が、業界・企業風土などを勘案して考えるべきもので、他社もやっているからうちもという一律的なものではなく、時間をかけて個社別に作り上げていくもの。

*社員が“残業代削減のため”と思っている、“やらされ感がある”と感じているようでは、効果は上がらない。

*本業の収益性が低すぎるので、生産性向上にも限度がある。(トップライン増加ではなく、経費削減となっている?)

昭和リース株式会社概要

事業目的	リース・割賦、中古動産売買、金融、生損保等
本社所在	東京都文京区後楽1-4-14 後楽森ビル
設立	1969年4月2日(昭和44年)
資本金	293億6,000万円
売上	952億円
総資産額	5,389億円
従業員数	486名(2017年3月現在、嘱託及び契約社員等は除く)
株主	新生銀行100%(2016年12月1日に完全子会社化)
会社区分	大会社、非公開会社
機関設計	取締役会+会計監査人(トーマツ)+監査役3名(常勤2名、非常勤(社外)1名) 監査役会は廃止し、任意の監査役協議会設置
発表者職歴	昭和リースプロパー、営業現場20年、営業推進・商品開発10年、審査部門・監査役各2年の監査役3年目