

## 企業における働き方改革取組事例

- ・ ホシザキ東北株式会社（宮城県仙台市：各種厨房機器の販売・保守等）

※以下は働き方・休み方改善ポータルサイトから抜粋

<事業所規模 1～99人>

- ・ ダイワエレクトクス株式会社（滋賀県栗東市：製造業）
- ・ 医療法人社団順仁堂 順仁堂遊佐病院（山形県飽海郡遊佐町：病院）
- ・ 一般社団法人北海道建設業協会（北海道札幌市：経済団体）
- ・ 奥山ボーリング株式会社（秋田県横手市：建設業）
- ・ 株式会社下部ホテル（山梨県南巨摩郡身延町：宿泊業）
- ・ 株式会社L O O P（大阪市西成区：福祉事業）
- ・ 株式会社アルファ技研（北海道札幌市西区：専門・技術サービス業）
- ・ 株式会社エスプランニング（北海道札幌市：ソフトウェア開発）
- ・ 株式会社オーザック（秋田県横手市：建設業）
- ・ 株式会社シンコーメタリコン（滋賀県湖南市：製造業）
- ・ 株式会社ランクアップ（東京都中央区：小売業）
- ・ 株式会社安藤嘉助商店（岡山県倉敷市：リフォーム・新築・不動産業）
- ・ 株式会社技建（沖縄県南城市：建設業）
- ・ 株式会社斎藤板金工業所（山形県鶴岡市：製造業）
- ・ 株式会社照正組（沖縄県与那原町：建設業）
- ・ 株式会社長岡塗装店（島根県松江市：建設業）
- ・ 三井物産ロジスティクス・パートナーズ株式会社（東京都千代田区：金融業）
- ・ 三菱鉛筆沖縄県販売株式会社（沖縄県那覇市：卸売業）
- ・ 鹿島動力株式会社（茨城県神栖：熱供給業）
- ・ 宗盛電気サービス株式会社（広島県広島市南区：サービス業）
- ・ 大野土建株式会社（北海道士別市：建設業）
- ・ 拓新産業株式会社（福岡県福岡市：物品賃貸業）
- ・ 北海道三井化学株式会社（北海道砂川市：製造業）
- ・ 有限会社桜江町桑茶生産組合（島根県江津市：農業）

- ・ 龍王産業株式会社（山梨県甲斐市：コンクリート製品造販売）
- ・ 鈴木ヘルスケアサービス株式会社（滋賀県彦根市：医療、福祉）

<事業所規模 100~300人>

- ・ JSRマイクロ九州株式会社（佐賀県佐賀市：製造業）
- ・ アシザワ・ファインテック株式会社（千葉県習志野市：製造業）
- ・ エイベックス株式会社（愛知県名古屋市：製造業）
- ・ カナツ技建工業株式会社（島根県松江市：建設業）
- ・ ヒカワ精工株式会社（島根県出雲市：製造業）
- ・ マルキ産業株式会社（沖縄県那覇市：LPガス卸・小売業）
- ・ りゅうせき商事株式会社（沖縄県浦添市：小売業）
- ・ 株式会社鳥取大丸（鳥取県鳥取市：商業）
- ・ 株式会社ゼイティービー・プランニングネットワーク（大阪府大阪市：サービス業）
- ・ 株式会社ジェータックス（愛知県名古屋市：卸売業）
- ・ 株式会社ソフテム（神奈川県川崎市：情報通信業）
- ・ 株式会社タニタ秋田（秋田県大仙市：製造業）
- ・ 株式会社トヨタレンタリース鹿児島（鹿児島県鹿児島市：サービス業）
- ・ 株式会社井木組（鳥取県東伯郡琴浦町：建設業）
- ・ 株式会社国土開発センター（石川県金沢市：専門・技術サービス業）
- ・ 株式会社仲本工業（沖縄県沖縄市：建設業）
- ・ 堅田電機株式会社（滋賀県大津市：製造業）
- ・ 三洋製紙株式会社（鳥取県鳥取市：製造業）
- ・ 鹿島興亜電工株式会社（石川県鹿島郡中能登町：製造業）
- ・ 秋田製錬株式会社（秋田県秋田市：製造業）
- ・ 大館桂工業株式会社（秋田県大館市：建設業）
- ・ 拓南商事株式会社（沖縄県うるま市：製造業）
- ・ 鶴来信用金庫（石川県白山市：金融業）
- ・ 徳島信用金庫（徳島県徳島市：金融業）
- ・ 本坊酒造株式会社（鹿児島県鹿児島市：製造業）
- ・ 林兼産業株式会社（山口県下関市：製造業）

# ホシザキ東北株式会社

所在地：仙台市青葉区

事業内容：各種厨房機器の販売・保守等

労働者数：477人



## ●行動計画

1 計画期間 平成24年9月1日～平成26年8月31日

### 2 行動計画の内容

- ①計画期間内に女性社員の育児休業の取得状況を80%以上、男性2人以上とする。
- ②介護休暇に関する情報提供により、介護休業への知識の習熟と取得しやすい環境を整備する。
- ③所定外労働の削減を目指し、早帰りの環境を整備する。
- ④年次有給休暇取得率を55%以上とする。

## ●行動計画取組結果

- ①計画期間内の育児休業取得率は女性社員100%、男性社員は35.9%（配偶者が出産した男性社員39名中14名が取得）。
- ②全社員を対象に仕事と介護の両立に係る研修を実施したほか、社内報において介護休業・介護保険について情報提供を実施。計画期間内に初の介護休業取得実績有。
- ③勤怠管理者に対する労働関係法令遵守の啓発資料を作成・周知、所定外労働の多い社員について所定外労働削減のための対策を講じるよう啓発したほか、定時退社デーである毎週水曜日の午前中に早帰り推進のメッセージを全社員へ送信するなど、早帰りのできる環境を整備。
- ④社員の取得状況を毎月把握、部署ごとの取得一覧を毎月公開、取得実績の低い部署に対し総務課から声かけをするなど全体の底上げを図った結果、年次有給休暇の取得率75.1%を達成。

## 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：ダイワエクス株式会社	所在地：滋賀県栗東市
社員数：23名	業種：製造業



### 取組の目的：

事業の拡大、経営陣の世代交代に対応するマネジメントの構築が重要課題となる中、企業の体質強化に向けて、まずは、勤務環境の改善から取組を行っている。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

##### ○トップメッセージ

仕事を効率よく進めるため、平成23年7月から、下記の内容に取り組んでいる。

社員のプライベートが充実することによって、精神的にも体力的にも安定した仕事の進め方ができるということが社員に周知できている。

##### ○ノー残業デー、ノー残業ウィーク

毎週水曜日や月1回（水曜日以外）のノー残業デーのほか、年3回のノー残業ウィークを閑散期に設定している。

##### ○作業管理

各社員の作業管理を1ヶ月単位の管理から1週間単位に変更し、あらかじめ残業予定時間数を申告してもらい、各部署ごとで検証の上、無駄な残業を削減し、必要に応じ業務の割り振りを行っている。また、突発的な残業を回避するため、毎日、昼休み後にミーティングを行い、当日午後と明日の作業予定を把握し、不必要な残業はしないよう徹底している。どうしても当日に業務を行う必要がある時は、他部署からの応援や作業を交代するなど、残業を回避する手立てを講じている。他者の業務や残業時間数の「見える化」により、業務の割り振りが広く行われ、持ち場以外の仕事ができるようになったり、社員自ら業務の効率化を考えるようになっている。

##### ○年次有給休暇の計画的付与

年次有給休暇の計画的付与制度を導入し、年末年始、盆以外にも、社員が平日5日間の連続休暇を取得し、土日あわせて9連休となる仕組みにしている。また、社員ごとの休暇日を掲示等で「見える化」し、休暇を取得しやすい雰囲気醸成している。

### ○労使の話し合い

代表取締役も含めた労使3名ずつで構成する職場改善委員会を3ヶ月に1回程度開催し、勤務環境改善に向けた労使の話し合いを行っている。

### 現状とこれまでの取組の効果：

- 残業時間や休日、休暇のほか、業務の進捗状況などを「見える化」したことにより、無駄な残業が減り、業務効率が向上した。

一人当たりの1ヶ月平均残業時間

平成23年：約30時間→平成24年：約20時間

- 連続休暇が取得可能となり、社員のモチベーションが向上するだけでなく、連続休暇者のフォローや業務の割り振りを行うことで、徐々に社員の「多機能化」が進むこととなった。

- 勤務環境の改善は、業務改善と連動するところも多く、単に残業の削減や休暇の取得向上という結果だけではなく、業務効率や社員のモチベーションの向上があり、社員の姿勢に『改善していこう』という意識が芽生えたことが最たる成果である。

一人当たりの年次有給休暇取得率

平成22年：約40%→平成24年：約70%

(H27. 7)

## 取組事例

所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・朝方の働き方・テレワーク



企業名：医療法人社団順仁堂 順仁堂 遊佐病院	所在地：山形県飽海郡遊佐町
社員数：98名（うち看護師47名）	業種：病院

### 取組の目的

看護師の定着、新規採用者確保が課題の地方の病院である。

まず、看護師の離職者を減らすことを目的として、働きやすい職場環境を整える（年次有給休暇の取得の促進・健康確保措置の実施）ことにした。

次に、取組を対外的に発信することにより、新規看護師の確保を目指すこととした。

### 取組の概要

#### 〈現在の取組〉

1. 病院長によるWLBを推進するという方針のもと、副院長兼総看護師長をトップとするWLB推進委員会を立ち上げ、以下のような取組を推進している。
  - 毎月、年次有給休暇の取得状況を委員会で確認し、そのデータを基に、取得状況が低調な社員に対し、各所属長が取得を促している。
  - 年次有給休暇取得促進のため、誕生日に年次有給休暇を取得するよう推奨している。
  - 風通しのよい職場づくりと、職責・部署を越えた交流を図ることを目的とし、全社員を対象に、所定労働時間中にティータイムミーティングを1か月に1回開催している。情報共有の場として毎回7割近い参加がある。
  - 給与支払日をノー残業デーとして、家庭団らんの日と定めている。
  - 各社員が残業をしないと決めた日に、そのことを周囲にも明らかとなるよう、かえる(帰る)バッジを着用して就業する。
  - 腰痛を抱える社員の割合(67%)を減らすため、産業医、理学療法士の協力のもと始業前腰痛予防体操を実施している。
2. これらの取組についてWLB通信を発行し、病院内に掲示やHPで公表して周知している。

#### 〈今後の取組〉

- 多様な働き方の設定(短時間勤務制度)。

#### 〈現状とこれまでの取組の効果〉

- 年次有給休暇取得率が、取組前の2012年度には35.7%であったが、2014年度には57.1%となり21.4ポイント上昇した。
- 誕生日に年次有給休暇を取得する社員は、75名(77%)に達している(2014年度)。
- 月平均所定外労働時間数が、取組前の2012年度には2.2時間であったが、2014年度には1.0時間となり、1.2時間減少した。
- 腰痛を抱える社員の割合が、2012年度67%→2013年度56%へ11ポイント減少した。腰痛予防体操が習慣化し、患者さんも巻き込んで実施している。

#### これらの取組を進めることにより

- 看護師の離職率が取組前2012年13.6%から、取組開始後2013年には0%と大きく改善した。
- これまで、看護師募集をしてもなかなか集まらなかったところ、今年度3人の新規募集に対して5人の応募があり、結果5人全員採用した。

#### 《新規雇用増加につながった方策で効果があったと考える取組》

1. 病院長による「WLBを推進する」という力強い宣言。
2. 求職者が働くことのできる条件に応じた多様な勤務形態を提示したこと。  
例えば育児、孫育てのために夜勤回数の半減、免除を認めたこと。  
また、採用後の必要な期間、当面は日直のみの勤務希望を受け入れたこと。
3. 職場の雰囲気が良いので、必要に応じ、他人に気兼ねすることなく自由に年次有給休暇を取得できること。

#### 《新規雇用者が、この事業場を選んだ理由》

1. WLBを積極的に推進しているところに魅力を感じた。(WLB通信)
2. 仕事と家庭の両立ができ、働き続けられると思った。  
等の意見があった。

(H27.9)

## 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：一般社団法人 北海道建設業協会	所在地：北海道札幌市
社員数：20名	業種：経済団体



### 取組の目的：

職員のライフスタイルの多様化に対応した新たな勤務体系として「夏の生活スタイルの変革」を目指すとともに、業務効率の向上に向けて取り組むこととした。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

##### ○職員数が少ない中で「ゆう活」を実施

20名と少ない人数の中、各課単位で仕事に支障が出ないように調整の上、7～8月の間に所定始業時間より1時間早く出勤し、所定終業時間より1時間早く帰宅する設定で「ゆう活」を実施した。

##### ○夏季休暇と年次有給休暇の取得促進

当協会では、平成24年4月から夏期休暇2日（7月～9月）とお盆休暇（8月13～15日）が付与されており、これらの休暇を組み合わせできるだけ連続した休暇になるよう奨励している

#### 〈今後の取組〉

##### ○夏期休暇等と年次有給休暇の取得促進

今後の取組としては、平成26～27年に4日間以下の休暇取得に留まった人数が50%を超えているので、夏期休暇2日等と年次有給休暇を組み合わせ5日間以上の連続した休暇を取得するよう意識改革を含めて推進してゆく。

夏期休暇等と年次休暇を組合せて長期休暇を取得した人数の推移(比率)

取得日数	4日間以下	5日間	6日間	7日間	8日間	9日以上
平成24年	3人(16%)	9人(47%)		1人(5%)		6人(32%)
平成25年	3人(16%)	1人(5%)	4人(21%)	10人(53%)		1人(5%)
平成26年	10人(55%)	3人(17%)		4人(22%)		1人(6%)
平成27年	11人(55%)		3人(15%)	1人(5%)		4人(20%)

また、当協会には、土木や建築工事を営む会員企業が 678 社登録されている中、建設産業では、技能労働者不足から人材確保・育成が喫緊の課題となっており、就労環境や処遇の改善が急務と言われている。

今後は、建設業界でもワーク・ライフ・バランスの推進を含めて、休暇が取りやすい環境作りや長時間勤務の削減などを積極的に取り組んで行く必要があると考えている。

#### 現状とこれまでの取組の効果：

「ゆう活」では、早朝出勤で仕事に集中できて能率アップに繋がったとの意見のほか退社後に子供とのコミュニケーションが久々に取れた、家庭菜園に勤しむことができたなどの報告もあった。

(H27.9)

## 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：奥山ボーリング株式会社	所在地：秋田県横手市
社員数：89名	業種：建設業

### 取組の目的：

労使が一丸となって、所定外労働削減、年休取得促進に取組み、ワーク・ライフ・バランスの良い職場環境をつくる。

### 取組の概要：

#### ○所定外労働の削減

##### ・ノー残業デーの実施

当日は、朝から数回、社内放送でノー残業デーであることを伝え、掲示板にポスターを貼って社員にノー残業デーの日であることを周知。また、会社が発信するメールの署名欄に、水曜日がノー残業デーである旨を記載し、社屋入り口にポスターを掲示して、社外取引先等へも周知している。

##### ・パソコンが自動的にOFFになるソフトの導入

所定外労働の申請や承認がなく所定労働時間を過ぎてもパソコンをONにしている場合に、一定時間が経過するとパソコンが自動的にログオフされるソフトを導入した。

##### ・社員個人の残業時間管理

1週間ごとに残業時間を集計し、上司が部下の残業状況を把握できるようにすることで、仕事配分などを早期に調整することが可能となった。

#### ○年次有給休暇取得促進

##### ・計画有給休暇制度の実施

年次有給休暇の年間付与日数のうち、半分以上について消化計画書を提出させ、部署ごとに各人の計画を掲示。部署全体で計画の状況を把握できるようにした。

#### ○その他の取組

会社の全面支援により、資格取得を奨励し、有資格者を育てる。

現状とこれまでの取組の効果：

○所定外労働の削減

- ・平成 26 年度の月平均の時間外労働は、平成 25 年度比で約 15%削減。

○年次有給休暇取得促進

- ・平成 25 年度 平均取得日数 7.4 日
- ・平成 26 年度 平均取得日数 8.9 日

(H27. 8)

## 取組事例

(所定外労働削減、年次有給取得促進、多様な正社員、朝方の働き方、テレワーク)

企業名：株式会社下部ホテル	所在地：山梨県 南巨摩郡身延町
社員数：95名	業種：宿泊業



### 取組の目的：

若手従業員の職場への定着を図るため、所定労働の削減を行うとともに、休日の確保と年次有給休暇の取得促進等に取り組んでいる。顧客に上質な良いサービスを提供するため、職場のコミュニケーションの活性化にも取り組んでいる。

### 取組の概要：

昭和4年創業の温泉旅館で「武田信玄の隠し湯」のひとつであり、療養温泉として湯治客を迎え続けてきている。

従来までは、恒常的な長時間労働や休日の確保に問題があったため、若手従業員の定着率が低迷していた。このため、人材のマルチ・タスク化及び業務の分業化（下記がこの順番になっていますので、こちらにも表記を揃えました。）による所定労働の削減、また、年次有給休暇等の取得促進等の取組を行った。また、地域の若者を積極的に採用し、地域に貢献するとともに、職場のコミュニケーションを活性化するため様々な取組を行った。全従業員の8割が正社員であることも特徴的である。

#### ○ 年次有給休暇について

年次有給休暇については、管理部門（総務部）から従業員に対し、取得奨励を行っている。また、半日単位での取得も可能であり、家族の看護等の際に取得されている。

#### ○ 所定外労働時間の削減について

##### ・人材のマルチ・タスク化

従来までは、従業員は各部門の専門職（スペシャリスト）であったが、業務の繁閑については、総務部門、接客部門、総務部門等の各部門によって異なることを踏まえ、従業員が所属する部門以外の業務も習熟させることで、各部門が忙しい場合は、事前に応援の依頼を各部門に指示し、比較的手の空いている従業員がヘルプに入れるように工夫している。

この結果、いわゆる「手待ち時間」等の生産性の低い時間を削減することで、所定外労働時間の削減が可能となった。

- ・ 休日の確保を前提としたシフト化について

従業員の休日の確保を徹底するため、1ヶ月のシフトを組む際に、従業員から休日の希望日を申請させ、実際の業務量と調整しながら出勤日を決定している。この結果、与えられた人員で業務を回すことで所定外労働時間の削減にもつながった。

- ・ 業務の分業化について

朝と夜の業務を分業化し交代制の勤務を導入することで、所定外労働時間削減を行った。

- 独自の休暇制度について

- ・ 誕生日休暇制度（1日間）

従業員の誕生日に特別休暇（有給）を付与する制度で、従業員のモチベーションを高めるため創設したものである。

- その他

- ・ 職場のコミュニケーションの活性化に

顧客に上質なサービスを提供するには、従業員のチームワークの構築が必要である。また、従業員の定着のためには、従業員自体の職場満足度を高めることも必要である。

このため、採用後の研修等で明確な人材育成方針やチームワークの大切さを示すことで、若手従業員が管理職に気軽にコミュニケーションをとることができる雰囲気作りに努めている。

また、定期的に忘年会や職員旅行等の各種イベントを開催し、職場のコミュニケーションの活性化を心掛けている。

## 現状とこれまでの取組の効果：

- 若手従業員の定着等について

従業員の労働時間を削減し休日を確保した結果、若手従業員の定着率が向上し、従業員間のコミュニケーションも活発になった。地域の新規学卒者も毎年採用しており（平成27年度3名）、更なる地域貢献に努めていく予定である。

(H27.10)

## 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：株式会社LOOP	所在地：大阪市西成区
社員数：13名	業種：福祉事業

### 取組の目的：

社員は主婦が大半を占め、早い帰宅を希望することが多く残業があると雇用の確保が困難になることもあった。また、利用者が早めの訪問時間帯を希望することがあるため、所定労働時間の繰り上げを行った。

### 取組の概要：

#### ○所定労働時間帯の見直し

9:00～18:00 ⇒ 8:30～17:30 (30分前倒し)

#### ○書類作成や引継会議時間の見直し

訪問介護から帰社後に行っていた書類作成や引継会議を、8:30から社内休憩室で朝食(会社負担)をとりながら行うようにした。

#### ○年次有給休暇の計画的付与

年次有給休暇の計画的付与制度を導入し、お盆と正月の所定休日3日間の前後に各3日付与。

#### ○年次有給休暇の取得促進

社員本人の誕生日及び子どもの誕生日を計画年休として指定することにより取得促進を図っている。また、誕生日にはケーキを社長から差し入れしている。本人の誕生日にはさらにプレゼントを渡している。

### 現状とこれまでの取組の効果：

#### ○実績

引継会議を朝に行うことにより、会議時間の効率があがり、社員のモチベーションもアップしている。

朝の天候を確認し、雨具等の準備などの用意を事前にチェックすることができ、効率的になった。

#### ○効果

これまでは1人あたり月20時間程度の所定外労働があったが、現状ではほとんどなくなった。

## 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：株式会社アルファ技研	所在地：札幌市西区
社員数：44名	業種：専門・技術サービス業

### 取組の目的：

専門性の高い建設コンサルタント業であるため、社員の育成には長いスパンで人材を育てる必要がある。そのため就労環境の改善に取り組み、男女を問わず若い労働力を定着させている。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

##### ○年度始めの時短（終業時刻の繰上げ・早上がり）

公共事業に関連する農業・農村の総合建設コンサルタント業であるため、年間で繁忙がある。業務量が減少する期間の3~4ヶ月間は派遣社員を含め全社員、所定終業時刻17時30分を17時にする早上がりを実施し、年間30時間から40時間の時短をしている。短縮されたこの30分の時間は、労働をしているとみなして給与減額していない。その期間に時間外労働があった場合、社員（労働者）は時短をしつつ時間外労働をすることは避けるべきと考え、全社的に時間外労働の削減について、より意識することとなり、当制度を平成20年より導入し定着に至っている。

##### ○年休の取りやすい環境

- ①申請の簡素化：社内LANにより申請・承認のペーパーレス化及び効率化
- ②大型連休の奨励：夏季3日間の特別休暇と年休を組み合わせ、土日を含わせて9連休となるよう長期休暇の取得を奨励し、スケジュール調整を7月に行っている。

##### ○労使の懇親会

社員と個別面談を行い、会社の勤務環境（労働時間、休暇）に関する意見交換を行っている。また、役員が準備する「社員のための懇親会」を年2回実施して労をねぎらっている。うち一回は9月に社屋の屋上・敷地にある菜園の収穫に合わせて、「菜園の収穫祭」と称して開催している。

##### ○外部労働力の利用

社員の総労働時間短縮のため、派遣労働者を活用している（現状6名）。単純な作業の補助ではなく、専門性の高い人の派遣を依頼し、労働時間削減に効果をあげている。

### ○振替休日を就業規則で明文化

休日労働のほか時間外労働が8時間に及んだ場合、本人申請で代休取得が可能となる。

休日労働のほか時間外労働が8時間に及んだ場合、本人申請で振替休日を付与している。(休日労働や時間外労働の割増賃金は支払っている。)

### 〈今後の取組〉

#### ○年休の計画的付与（個人別付与方式）

年休の取得率に個人差があるため、また、さらに取得率の向上を図るため、社員の記念日などに個人別に年休を付与する年次有給休暇の計画的付与制度の導入を検討中。

### 現状とこれまでの取組の効果

#### ○年次有給休暇の取得率

平成20年度 51.8%      平成25年度 56.2%

#### ○年次有給休暇の平均取得日数

平成20年度 8.8日      平成25年度 10.6日

#### ○特別休暇      毎年7～8日

#### ○時短      4～5日に相当

○育児介護休業の実績      平成8年から3名計5回  
現時点で2名休業中（女性社員は16名）

(H27.3)

## 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**)



es-planning

企業名：株式会社エスプランニング	所在地：北海道札幌市
社員数：18名	業種：ソフトウェア開発

### 取組の目的：

従業員のプライベートも充実させることが、よりクリエイティブな仕事に繋がると考え、『ソフトウェア開発＝ブラックな職場』という世間で思われている印象を積極的に変えていこうと職場環境の改善に取り組んでいる。

### 取組の概要：

#### ○ トップメッセージ

顧客に対し要求された物をただ作るのではなく、自らが企画や提案を行うことで、仕事はより創造的で面白いものに変えていける。それと同様に、社内環境や労働環境に対しても、社員自らが企画・提案を行うことで、より働きやすい職場へと改善していけると考えている。そのため、就業時間内の能率向上と相互にカバーすることで休みの取りやすい体制作りから始め、社員自らの視野を広げる活動を促進し、改善提案をしやすい職場環境の整備を行っている。

#### 〈現在の取組〉

#### ○ 年次有給休暇取得促進の取組み

- ・年次有給休暇は、年間40時間（所定8時間×5日）までは1時間単位で取得できる制度を導入
- ・年次有給休暇の申請は社内SNSを使い、ペーパーレスで24時間365日申請が出来る仕組みを導入
- ・上司が積極的に年次有給休暇を利用することで、休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成

#### ○ 特別休暇制度の導入

- ・男性も育児に参加しやすいよう、育児休業の取得促進のほか、産前から子が満1歳に達するまでに5日特別休暇（有給）を取得できる制度を導入

#### ○ テレワーク制度の導入

- ・一定の条件（会社が認める技術を有し、自宅での作業環境を確保できる等）を満たすことにより、事前許可制でテレワーク勤務を可能にする制度を導入

### 現状とこれまでの取組の効果：

- 年次有給休暇取得率は2014年の実績で85%
- テレワーク制度は、導入から2年で、2名の利用実績

(H27.8)

## 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：株式会社オーザック	所在地：広島県福山市
社員数：38名	業種：製造業



### 取組の目的：

- ①社員の頑張りを評価する客観的な基準がないために公正な評価が難しく、社員のモチベーションが上がりにくい。
  - ②各人の業務量が見える化されていないことで業務配分に偏りが生じ、緊急時に応援が頼みにくい。
- といった課題の解消に向けて取り組む。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

#### 所定外労働削減の取組

##### ○業務効率の向上と多能工化の推進による業務の平準化

- ・製造部では、中期経営計画をもとに現場が必要と判断した技術・能力についてOJT計画を作成し、PDCAサイクルを回して質を高めることで、業務効率の向上を図っている。
- ・工場内に保有資格を掲示し見える化すること、国家試験の合格者に報奨金を支給することにより、社員の能力向上に向けた意欲と達成感を高めることで多能工化を推奨し、業務の平準化を目指している。

##### ○仕事の見える化と標準時間の設定

- ・客観的に1日当たりの1人の分担量が算出できるよう、作業の開始から終了までの工程をリストアップした加工指示書を作成し、仕事を見える化した。これにより、特定の社員に業務が集中することが減り、長時間労働の抑制につながっている。また、各工程に標準時間（目標時間）を設定することで、常に時間を意識するようになり、作業効率が向上している。
- ・標準時間内に作業が終わらない場合は、問題点を検証し、その原因が社員の作業能力不足のときは個別に研修の対象としている。

##### ○コミュニケーションによる相互理解の促進

社員同士の認識の違いによるミスを防止し、部署内や部署間の連携をスムーズにするため、部署内のみならず、他部署とコミュニケーションを図る親睦会費用を設置し、その会費を会社が助成している。

## 現状とこれまでの取組の効果：

○上記の取組により、6年前に比べ所定外労働時間数、年次有給休暇取得日数に以下の効果が表れた。

所定外労働時間数（1ヵ月1人平均）・・・63.8%減少（8時間→2時間54分）

年次有給休暇（年1人平均取得日数）・・・3.3日増加（1日→4.3日）

○平成24年1月より完全週休2日制を導入

○標準作業時間があることで常に時間を意識するようになり、生産性が向上した。

○自分にしかできないという業務が減り、年休取得日数が増加した。

○客観的に1日1人当たりの作業可能時間が算出できることにより、各部署、社員の対応可能量、対応可否、納期日の算出、受注可否の判断が容易になり、顧客対応がスムーズになった。

○円滑なコミュニケーションにより、認識の違いによるミスが減り、業務の効率化につながった。

(H27.4)

## 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：株式会社シンコーメタリコン	所在地：滋賀県湖南市
社員数：76名	業種：製造業



### 取組の目的：

社員が目標を持ち、安心して働くことができる環境を整備することが、社員のモチベーションアップにつながるため。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

##### ○トップメッセージ

社員の暮らしを大切にし、社員が育つ環境を創り、仕事を通じて広く世の中の役に立つ会社を目指す。

##### ○社員雇用と技術者の養成

有期雇用や派遣労働などの非正規雇用を行わず、全員を正社員雇用とする方針の下、資格手当や決算賞与、誕生日手当などの各種手当制度を設けている。

また、溶射技能士などの国家検定資格などの取得に会社全体で積極的に取り組み（受験に要する費用は全額会社負担）、技術者の養成を行うことと、自己評価制度（自己目標に対してどのような成果を残せて、どの程度成長できたかを自己評価する制度）を導入することで、社員が目標を持ち、安心して働くことができる環境を整備している。

##### ○業務の効率化による労務環境改善の取組

会社独自の業務管理システム『シン魂』を構築し、生産工程管理、在庫管理、原価管理、作業時間管理、日報・週報管理をシステムにより一体化した。

『シン魂』の導入で、データ管理移行による業務改善、業務量の見える化を実施し、適正な生産管理を行った結果、業務効率化を達成した。この結果、所定外労働の削減など労務環境の改善にもつながっている。

#### 〈今後の取組〉

##### ○『ドリームセブン』の実施

7日間連続休暇制度を『ドリームセブン』と命名し、盆、正月の大型連休以外に、社員が各自計画を立てて年次有給休暇を連続取得する制度を導入する。

取得率100%を達成できるよう業務の多能工化をより進め、仕事もプライベートもさらに充実させる。

現状とこれまでの取組の効果：

○売上高が、平成 23 年比で 15%増加。

○所定外労働の削減

平成 23 年 : 27 時間/月/1 人 → 平成 26 年 : 24 時間/月/1 人

○年次有給休暇の取得日数の増加

平成 23 年 : 5.1 日/年/1 人 → 平成 26 年 : 6.1 日/年/1 人

○表彰・認定関係

- ・社員満足度（「この会社で働けて良かった」と感じる従業員の割合）が 86%！  
「滋賀でいちばん大切にしたい会社」に認定  
（2015 年度滋賀県中小企業家同友会認定）
- ・2011 年度 関西 IT 百撰 最優秀企業
- ・平成 25 年「現代の名工」に 1 名表彰（当社から 3 人目）
- ・国家技能検定合格  
溶射技能士 1 名/H26 年、2 名/H25 年、1 名/H24 年  
機械加工技能士（円筒研削盤 1 級） 1 名/H26 年、1 名/H25 年

(H27. 8)

## 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：株式会社ランクアップ	所在地：東京都中央区
社員数：41名	業種：小売業

### 取組の目的：

女性が一生涯イキイキ働ける会社。

### 取組の概要：

#### ○トップメッセージ

弊社では41名中、約半数の社員がワーキングマザーとして働いており、その働きやすい環境づくりを評価され、2014年の東京都のワークライフバランス育児介護部門の認定企業に選ばれました。女性がイキイキと一生涯働くことができる会社にするためには、まず長時間労働をしなくてもよい組織にすることが重要と考えています。また、社員が夢をもって活躍できるよう、各自の目標設定の明確化、理念の浸透、福利厚生などの制度の充実という多方面から支援しております。

#### ○年次有給休暇取得促進の取組

年次有給休暇は年間20日間付与。期限なく最大40日まで持つことが可能。時間単位で取得できる「2時間休」～「6時間休」制度を導入。

#### ○リフレッシュ休暇

特別休暇として、勤続年数に関係なく年間5日間が付与される。年次有給休暇と組み合わせて最大11日間の連続休暇が取得可能。

#### ○ボランティア休暇

有給扱いで年2回までボランティアに行ける制度。国内限定で宿泊代＋交通費全額支給。

#### ○スーパー時短

平日に子どもを習い事に連れて行くことができるようスーパー時短（8:30～14:30勤務、休憩無し）を導入。

#### ○所定外労働時間の削減の取組

定時は8:30～17:30だが、震災をきっかけに仕事が終われば17時に帰宅しても良いという「17時で帰っていいよ」制度を設けた。

## 現状とこれまでの取組の効果：

### ○年次有給休暇の取得状況

ほぼ100%。休みを取るのが当たり前という雰囲気。

### ○所定外労働時間

東日本大震災前 20 時間/月⇒ほぼゼロ。17:00 に帰宅しても 17:30 に帰宅しても給料は同じなので、17:00 に帰らなければ損だという意識が社員に浸透している。短い時間に集中して仕事に取り組む習慣が身につき、結果として残業時間減につながった。集中することで労働生産性が上がり、業績も伸びている。

### ○業務の改善提案制度

社員の改善提案に基づき、病児シッター費用の会社負担、就業時間中のヨガ教室や無農薬野菜の支給、研修費用の全額負担など、特色ある取組を実施している。

(H26.11)

## 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：株式会社安藤嘉助商店	所在地：岡山県倉敷市
社員数：49名	業種：リフォーム・新築・不動産業



### 取組の目的：

- ・業種の特性上、先方への移動、資料受渡し、資料印刷などに多くの時間をとられて、所定外労働が自然と多く発生していたため、タブレット端末等システムの導入により所定外労働の削減を図る。
- ・お客様満足度だけでなく、従業員満足度、取引先満足度も高める。
- ・7年前から新卒採用を行い、全体の4割が女性社員となっている。結婚、出産後も女性が活躍できる職場環境を目指し、家庭と仕事の両立を図るための制度を確立する。

### 取組の概要：

#### ○所定外労働の削減

- ・平成26年度より、タブレット端末を全社員に支給するとともに、取引先にも貸出しを行っている。自社内及び自社と取引先との間でクラウドを利用してやりとりをし、また、打ち合わせはインターネット電話サービスなどを利用することで、先方への移動、資料受渡し、資料印刷等の時間を削減し、所定外労働の削減を図っている。
- ・平成27年9月より玉島本店を「水曜日定休」とした。  
玉島本店はお客様満足度の優先のため、定休日を定めず、水曜日を「ノー残業デー」としていたが、毎日事務所が開いているため、休日出勤が問題となっていた。  
このため、他店舗と同様に「定休日」を導入し、完全に事務所を閉める日を設け、休日を確実に取得できるようにした。
- ・チーム制の導入  
数人のチームでひとつの現場を担当し、情報を共有することで、主担当者が休暇を取っていたときに急な問い合わせがあっても他のスタッフで対応できる体制としている。

## ○テレワーク

### ・テレワークの導入

結婚に伴う住居の異動、出産前後など通勤が困難な場合に、従業員の申し出によりテレワークの導入が可能な制度を検討している。

特に、プランナーなどが行う図面作成や打ち合わせなどは、タブレット端末等でも可能であるため、現在使用しているシステムを利用することができ、従業員からの申し出があればいつでも導入は可能である。

## 現状とこれまでの取組の効果：

### ○所定外労働の削減

- ・水曜日だけでなく、他の曜日にも定時退社を意識する従業員が増えた。
- ・1人当たりの平均所定外労働時間数について、前年比で20時間／月の削減に至っている。今後は全員が水曜日以外も定時で帰れるよう、制度、システムをブラッシュアップしていく予定である。

(H27.8)

## 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：株式会社技建	所在地：沖縄県南城市
社員数：50名	業種：建設業

### 取組の目的：

働き方をみつまめ、働く環境を整備することで、残業を減らすとともに、社員の定着率を維持し、健康維持を図りたい。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

- 朝礼などを活用し社員に対して、経営者自らが残業を減らすという会社の姿勢を示している。
- 突発的な発注による作業、納品、または工事の遅れ、工程変更などによる作業の集中などによる残業の発生を抑制するために、納品時期や発注タイミングなどを細目に顧客に提案。この提案型営業によって顧客に対し工程管理の助言を行い、円滑な納品に努め、残業発生の抑制を行っている。
- 工場の工程管理を推進。ISOの仕組みを活用しながら計画通りの操業や工程のムダをなくすことで労働時間短縮に努めている。
- 長時間労働による疲労に起因する病気、工場や現場でのけがを防止するために朝礼などを活用して社員の顔を見て、声を聴くことで寝不足や疲労のある社員の注意を喚起し健康チェックを実施している。
- 部署ごとに企画したレクリエーションに会社が費用を援助。有意義で効果のある休み方の提案を推進し、自主的なストレス解消や職場のコミュニケーション促進の取り組みを支援している。

#### 〈今後の取組〉

- 周囲の生活環境・社会環境に配慮して工場の稼働時間短縮を目指す。
- 業界全体で働く環境整備に取り組むことを目指す。土木建設業界は多くの企業と人が関与、協力しており、計画的な工程と納品を推進して、突発的な残業や休日労働を減らし、社員と家族が過ごすための時間や休日確保する。

### 現状とこれまでの取組の効果：

- 定着率の維持 新卒者の入社後3年以内の退職者ゼロ（直近10年間）  
勤続年数20年以上の社員が全体の50%を超える（H26.3現在）
- 精神疾患などの健康障害での休職者・退職者ゼロ（直近10年間）
- 定年（60歳）後の継続雇用実施率100%（直近10年間）

(H27.3)

## 取組事例

(所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・朝方の働き方・テレワーク)



企業名：株式会社斎藤板金工業所	所在地：山形県鶴岡市
社員数：64名	業種：製造業

### 取組の目的：

社員一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても充実した生活を送ることを目指す。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

##### ○トップメッセージ

人と人の絆、家族の絆を大切にし、家庭、職場、地域に責任を果たすべく社員全員がその能力を発揮できるように社内制度を整備し、充実した生活、社会貢献を図る。

##### ○年次有給休暇の取得促進

- ・年次有給休暇は、1日、半日単位及び1時間単位での取得を可能としている。
- ・年次有給休暇の計画的付与制度の導入及び付与日数の増加  
当初は、誕生日休暇、入社日休暇、冬期休暇の計4日間だけであったが、2015年3月からこれらを推奨年休扱いとして、別途計画的付与制度として夏期休暇、年末年始休暇を計5日間設定している。

##### ○独自の休暇制度等

- ・失効した年次有給休暇の積立制度の導入及び取得事由の拡充  
積立日数は最大30日で、1日単位で使用することが可能。  
取得事由は、当初、私傷病休暇、ボランティア休暇（地域貢献活動、環境保護活動、社会福祉活動）、リフレッシュ休暇、配偶者出産休暇、慶弔休暇を対象としていたが、その後、健康増進休暇を追加している。

##### ○所定外労働時間の削減

- ・2010年12月からノー残業デーを実施している。
- ・生産設備の見直しや生産管理システムの変更等作業環境の改善に取り組み、所定外労働の削減につなげている。

**現状とこれまでの取組の効果：**

- 年次有給休暇の一人平均取得日数（年間）は、取組前の2011年には8.8日であったが、2014年には9.1日となり、0.3日増加した。
- 積立年休が導入・拡充された結果、2014年全社で75日、全社員の24.7%が取得している。
- 社員一人当たりの月平均所定外労働時間は、取組前の2011年には26.3時間であったが、2014年には22.7時間となり、3.6時間減少した。

**<今後の取組>**

- 年次有給休暇について、2015年からの計画的付与年休5日間の実施及び取得の促進に努める。

(H27.11)

## 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：株式会社 照正組	所在地：沖縄県与那原町
社員数：43名	業種：建設業

### 取組の目的：

人をつくり地域に尽くす  
人間尊重の経営を掲げ、安心して働き続ける環境を目指して、  
有給休暇の取得を促進する

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

- **トップメッセージの発信**  
業績を上げるために従業員を犠牲にしてはいけない。
- **有給休暇の取得の促進**
  - 毎年「労働休暇白書」を作成。社員別、部門別の休暇取得状況を一冊のファイルにして全社員向けに明らかにしている。
  - 個人別に「労働時間台帳」を作成。社員自身が休日の状況、月々の労働時間の推移、残業時間の状況などをセルフチェックできる仕組みを構築しており、社員自らが休暇取得と業務の進捗を計画的に行えるようにしている。
  - 年次有給休暇の申請時には労働時間台帳を添付することになっており、管理職も社員の働き方をダブルチェックできる仕組みを構築している。
- **法定外の「保存積立休暇制度」**
  - 年次有給休暇の消滅分のうち、5日分を上限30日まで、最大6年間保存可能。
  - 「保存積立休暇」は安心して働き続けることができるよう、普段の年次有給休暇の申請をためらわないよう、自分や家族の緊急時、育児や介護など一定の目的の場合に使用できるようにした。
- **社員自身が休み方を考えるための社員会（社員の自主的組織）活動を支援。**
  - 社員会は社員のニーズを調査し社員旅行を企画、運営する。
  - 社員旅行にハンディキャップのある方（社員や家族）が参加できるように行程を調整し、病院を手配し、安全を確保する。

#### 〈今後の取組〉

- 休暇取得の促進策を継続し、業務分析、社員ニーズの把握に努めるなどして社員と社員の家族の療養や介護、社員の資格取得、地域貢献、ボランティア活動の応援を続ける。ファミリー・フレンドリー企業を目指す。

現状とこれまでの取組の効果：

- 年次有給休暇の取得率 40.7% (H25年度)
- 保存積立休暇制度の利用実績 10件 (H22年度～H26年度まで)

(H27.3)

## 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：株式会社長岡塗装店	所在地：島根県松江市
社員数：26名	業種：建設業



### 取組の目的：

1990年代、当社の「働きにくさ」に気が付き、「社員が働きやすい会社を作るためには、いったい何をすればよいのだろう」との問題点から、創業者の「従業員と企業が共に成長していく」との理念のもと、「働きやすい職場づくり」を目指している。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

若年者にとって、働きがいのあり、よい技術者として育成し、早くまた長く定着してもらうこと、また技術者として育てるには、他の人が休んでも、仕事ができること、そのためには休むことが技術者を育てるということを徹底した。そのために以下の取組を進めている。

#### ○年次有給休暇の取得促進

- ・取得しやすい雰囲気づくり

年休を取得しやすい環境づくりの一環として、社内全体会議における説明の実施、年休の趣旨・目的をまとめた社内報の回覧などにより周知徹底を図り、年間年休計画表を作成・配布している。

- ・子の看護のための有給休暇

年休を取得しやすい環境づくりのためには、取得の回数を増やすことも重要だと考え、社内の「看護休暇制度」（年間5日の有給休暇を取得できる制度）の対象となる子の範囲を高校終期まで拡大し、制度の拡充を行うとともに、30分単位での取得も可能とした。

- ・時効となった年次有給休暇の有効活用

前々年度に未取得であり失効する年休のうち、2日間まで積立し、一定の目的に利用できる制度も導入している。

#### ○育児・介護

- ・育児、介護休暇を取得しやすい雰囲気づくり

代替要員を事前に採用・配置するなど、休業予定者が安心して制度を利用できるように配慮している。また、育児休業のうち、3日を有給とし、複数回取得できる育児のための特別有給制度を導入し、使用を促進している。

- ・育児・介護に対する始業終業時刻の繰上げ・繰下げ、短時間勤務制度を導入している。

### ＜今後の取組＞

- 働く際に子育てや介護などの制約がない方が年次有給休暇の取得が進んでいないなど、業務の負担がかかっている状況にあることから、本人の疲労軽減のため、会社のトップクラスが声掛けをするなど配慮することで、さらなる年次有給休暇の取得促進を図る。

### 現状とこれまでの取組の効果：

#### ○平成 26 年 10 月の実績

- ・ 子供の看護のための有給休暇制度利用者：12 名
- ・ 男性の育児休業取得者数：10 名（延べ人数）

このような取組を進めた結果、平成 14 年から比較して、建設業に必須である有資格者が 48 人増加（平成 14 年：23 人⇒平成 26 年 71 人）。平成 20 年は島根県発注工事成績が 18 位だったものが、平成 24 年には 4 位にランキングされ、経営の拡大にもつながった。

また、このような取り組みが認められ、平成 16 年には「働く人と家庭にやさしい事業所表彰」を始め、平成 20 年には「第 1 回「子どもと家庭を応援する日本」功労者表彰、内閣総理大臣賞なども受賞した。さらに、「子育てサポート企業」として、くるみんマークの認定を 3 回（平成 19 年、平成 21 年、平成 23 年）受けている。

(H27. 1)

## 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：三井物産ロジスティクス・ パートナーズ株式会社	所在地：東京都千代田区
労働者数：30名	業種：金融業

### 取組の目的：

働き方改革により、①社員の満足度と、②収益力を共に向上させることが目的。  
具体的には、以下の効果により①②が共に実現できている。

- ・私生活にしっかりと時間を取るにより、社員が多様性やコミュニケーション能力を高め、視野や人脈が広がり、一人一人の仕事能力が高まった。
- ・社員の働く意欲、組織への忠誠心、上司への親しみが高まった。
- ・日々、及び全ての業務にデッドラインを設定したことで、集中力が高まった。
- ・「9回裏二死満塁」の気持ちで、業務に取り組むカルチャーになった。
- ・子育て中の男女やシニアの男性を含め、全ての社員がワークライフバランスを満喫するようになった。
- ・過労による労災や、ブラック企業流布のリスクが激減した。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

##### ○トップメッセージ

日本で一番働きたくなる AM 会社<sup>(\*)</sup>になろう！

働きたくなるとは、①働き甲斐のある組織、②自分の力が高まる機会、③和気あいあいの職場、④業界トップクラスの報酬、⑤私生活も充実できるカルチャー、⑥他社からうらやましがられる環境、⑦満足のいく業績や株価

<sup>(\*)</sup>AM 会社；アセットマネジメント（資産運用）会社のことで、全国で数百社

##### ○動機づけ

ミドル以上の男性を含め、全社員が「業績を向上させながらおかつ私生活にしっかりと時間をとりたい」と思えるよう動機づけをした。

##### ○社員自ら考える

業績向上と私生活の充実を両立させるにはどうすればいいかを、社員だけで考えさせ提案させた。

##### ○4つの改革（上記2つの後、以下4つの改革を実行）

①制度；・年次休暇の取得を推進、上司が積極的に休暇取得。

・アニバーサリー休暇、ボランティア休暇などの導入。

・フレックス制（11～15時がコアタイム）の導入。

15時に退社し、子どもを保育園に迎えに行く男性社員も。

②意識；・「権利主張の前に職責を果たそう」という意識付け

・「個人プレーよりチームプレー」を重視

- ③組織；・部門を越えた横断的アメンバー組織が複数。
  - ・厚生部を、社員発で自由に設立。
- ④業務；・会議の量を8分の1に（時間、回数、出席者数をいずれも2分の1に）
  - 例；資料は事前配布することで会議は議論に特化＝時間半減
  - 会議では必ず結論と次の行動計画を出す＝回数半減
- ・書類の量、メールの数、社長関連の部下業務を、いずれも半減

〈今後の取組〉

- 今後の検討事項は、在宅勤務や週休3日制など

現状とこれまでの取組の効果：

- 年次有給休暇の取得実績
  - 年次有給休暇取得率 90%以上
- 総人件費
  - 2012年に比較して2013年には総人件費が15%減少
- 社員満足度
  - 休日出勤、残業が減り、社員の満足度は高まっている。

(H27.1)

## 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：三菱鉛筆沖縄県販売株式会社	所在地：沖縄県那覇市
社員数：8名	業種：卸売業

### 取組の目的：

時間外労働の原因を究明し、原因を改善することにより、恒常化した時間外労働を削減する。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

#### ○働き方・休み方改善コンサルタントと時間外労働の原因の究明

#### ○時間外労働時間削減のための取組を、取引先に周知

恒常化した時間外労働の削減の必要性を、取引先に営業担当の者が直接説明した上、理解していただき、特別な事由、急を要する事由でない限り時間外労働は行わないこととした。取引先の代表者の多くが、自社の従業員の時間外労働の問題に悩んでいたため、当社の取組に関心を持っていただき協力を得ている。

#### ○「時間外勤務命令・申請簿」による時間外労働の管理の徹底

これまで、時間外労働を行う場合は口頭申請又は事後報告も認めていたが、事前に届出があったもののうち必要なもののみ認めることとし、社長自らが時間外労働の管理を徹底している。

#### ○担当業務の枠を超えた相互協力

内勤者・外勤者が、所定労働時間内に業務を終えるように、相互に協力する。

### 現状とこれまでの取組の効果：

#### ○所定外労働時間の削減

社長が率先して定時退社の声掛けを徹底することにより、定時に全員が帰宅する体制ができあがった。取組開始後3か月で時間外労働はほとんど無くなった。

また、弊社の取組が、取引先にも好影響を与えており、取引先でも時間外労働に関する認識が変わった。

#### ○安全性の確保

これまで時間外に会社に残る従業員の安全管理が課題であったが、全員で定時に帰宅することが徹底されたのでこの問題は解消された。

#### ○生産性の向上

内勤社員、外勤社員ともに、所定時間内に業務を終わらせるという意識が高まり、相互に協力しながら業務の効率化に努めた結果、生産性の向上にも繋がった。

(H27.3)

## 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、また確実に休日を確認することにより、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。

(H27.5)

## 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：宗盛電気サービス株式会社	所在地：広島県広島市南区
社員数：33名	業種：サービス業 （電気技術サービス・電気工事）

### 取組の目的：

特定の技術を要する業務担当社員が長時間労働の傾向にあり、健康確保や公平性の観点から業務分散（平準化）を行うことの必要性を感じていた。そのために、個々人の技術レベルの向上が必要との労使共通認識のもとで取組を行った。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

##### ○社員の技術の見える化

社員の技術・能力を一覧表（「技術保有マップ」）にし、会社全体の技術・能力を客観的に把握できるようにした。

##### ○技術レベル底上げの教育訓練

社内で不足している資格や技能伝承したい技術を研修テーマとして、社内講師による研修を年3回実施。また、社外の研修へ参加しやすい環境（参加者募集、勤務の免除）を整備した。

##### ○作業の見える化を行い業務の偏りや手待ち時間を削減

1～2ヵ月単位の作業予定表（個人別）を作成し、管理職が業務調整時に閲覧できるようにした。

#### 〈今後の取組〉

○代替要員の育成に時間と費用がかかる特定業務の担当者（特定設備に関わる技術者）の業務負担軽減が思うように進んでおらず、その取組方法を検討する。

### 現状とこれまでの取組の効果：

- 「技術保有マップ」により、事業場全体の技術・能力の状況を把握できるようになったり、計画的教育訓練と全社的な応援体制の構築が可能となった。
- 個人別の作業の見える化を各部署で行い、事業場全体で業務の偏りや手待ち時間の削減ができるようになった。
- 上記の取組により、5年前に比べ年間平均所定外労働時間数、年次有給休暇取得率に以下の効果が表れた。  
年間平均所定外労働時間数・・・41%減少（190時間 → 112時間）  
年次有給休暇取得率・・・・・・17ポイント上昇（72% → 89%）

(H27.1)

## 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：大野土建株式会社	所在地：北海道士別市
社員数：29名	業種：建設業

### 取組の目的：

社員一人ひとりが、やり甲斐・生き甲斐を感じ、仕事と家庭の両立を図ることで、働きやすい職場づくりを推進する。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

##### ○ トップメッセージ

平成20年11月に「次世代育成支援対策推進法」に基づく「一般事業主行動計画」を策定し、次世代育成支援対策をスタートした。

職員が、仕事と子育てや家族の看護などの家庭生活の両立を通じ、その能力を十分発揮できるよう、職場環境の整備を進めていく。

##### ○ 年次有給休暇取得の推進

GW・夏季休暇・年末年始休暇の前後に年次有給休暇を組み合わせて、連続休暇を取得するよう奨励

##### ○ 特別休暇（有給）

結婚（7日）、配偶者の出産（3日）、弔事（4日～7日）、裁判員参加（必要な日数）等の付与

##### ○ 子の看護休暇（有給）

小学校就学始期までの子に限らず、子が高校卒業までの期間を対象に年間5日付与

#### 〈今後の取組〉

##### ○ 年次有給休暇取得促進

年次有給休暇取得に個人差があるため、取得が少ない社員に対し取得の勧奨を行うとともに、各部門内においても調整を図り、個人取得目標日数を設定することで、取得率向上に取組む。

### 現状とこれまでの取組の効果：

##### ○ 北海道両立支援推進企業表彰の受賞（平成26年度）

##### ○ 一般事業主行動計画による取組（平成26年度）

連続休暇の取得：連続休暇取得の取組により、年末年始休暇期間を原則として12連休とした。

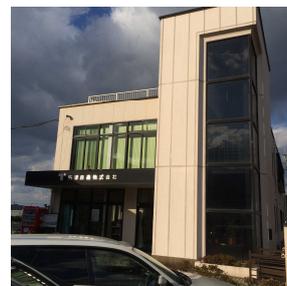
年次有給休暇取得率：43.5%

##### ○ 子の看護休暇：子（高校生）の看護休暇の取得1名（平成24年度）

(H27.12)

## 取組事例

(所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・朝方の働き方・テレワーク)



企業名：拓新産業株式会社	所在地：福岡県福岡市
社員数：75名	業種：物品賃貸業（建設機材レンタル）

### 取組の目的：

平成元年、学生向け合同説明会に初参加したものの学生の反応が悪かったことをきっかけに、ONとOFFメリハリをつけた働き方を導入し、浸透させてきたもの。

### 取組の概要：

#### ○トップメッセージ

「顧客の高い満足度。地域社会への感謝と貢献。社員の幸せ。」これらを同時に成立させるバランス感覚を大切にしています。

常に問題意識をもちつつ、生き生きと働く社員たちとともに、今後も『一流の中小企業』へ歩み続けていきます。

#### ○年休完全消化

上司等からの声掛けや有給休暇の提出時に理由を書かなくても良い等取得しやすい環境づくりをする一方、年に2回朝礼で有給休暇の消化率の悪い人を発表するなどして、年休は全て取得するものとして社員に浸透している。(25年度83.1%)

#### ○週休2日制の確保、休日出勤なし

工期を優先する業界事情から、休日増については営業担当等反対があったが、平成2年より交替制により土曜休日を導入し、5年間で現在の「日曜、祝日、第2土曜全社休業（他の土曜日は交替制により営業（土曜出勤者は水曜等に休日）」を確立した。その後2年間取引先へ「協力をお願い」を繰り返し、定着を図った。HP等によるお知らせや、顧客との打ち合わせ徹底による営業日の入出庫の働きかけは現在も継続している。

現在、11日間の年末年始休業などもあり各社員年間123日の所定休日を確保している（全社休業は年間84日）。

#### ○残業なし

毎週水曜日のノー残業デーから取り組み始め、各社員が自主的に業務簡素化、業務改善し、効率化を図り、現在は水曜日以外もほとんどの社員が定時退社している。

#### ○育児休暇の完全取得と円滑な復帰

平成4年から育児休暇制度導入している。また、子供の看護休暇、勤務時間短縮・時差出勤制度、土曜出勤免除等子供のいる社員向けの各種制度を利用して円滑に職場復帰できていることが女性社員の定着につながっている。

## 現状とこれまでの取組の効果：

### ○年次有給休暇の取得実績

23年度（10/1～9/30）87.6%、24年度（10/1～9/30）87.0%、25年度（10/1～9/30）83.1%（26年度（10/1～11/20）17.2%）。

### ○所定時間外労働実績（年間総時間外労働）

23年度（10/1～9/30）120.5時間（1人当たり月平均9分）、24年度（10/1～9/30）254.1時間（1人当たり月平均20分）、25年度（10/1～9/30）139.9時間（1人当たり月平均11分）。（26年度（10/1～11/20）27.8時間（1人当たり月平均13分））

### ○育児休業取得状況（復職状況）

〔平成23年度以降女性対象者全員取得、全員復帰。  
23年度（10/1～9/30）1名取得（1名復帰）、24年度（10/1～9/30）3名取得（3名とも復帰）、25年度（10/1～9/30）0名取得。（26年度（10/1～11/20）0名取得）〕

### ○ダイバーシティ（障害者雇用）状況

23年度（10/1～9/30）4名、24年度（10/1～9/30）4名、25年度（10/1～9/30）4名（26年度（10/1～11/20）4名）。

### ○社員の反応

「残業なし、休日労働なし、年休完全消化」が“当たり前”になっており、仕事ばかりではなくプライベートも重視する社員が増えている。家庭生活ばかりではなく、地域活動、スポーツ競技やバンド活動に参加している社員も少なくない。

育児期の社員を上司先輩同僚などがサポートすることで、育児休業明け円滑に職場復帰できている。また、先輩女性社員達が円滑に復帰できていることで、安心して育児休業を取得することにもつながっている。

毎年、リクルートスーツ姿の学生が大挙会社訪問に来るのをみて、社員の愛社精神やモチベーションの向上につながっている。

(H26.11)

## 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：北海道三井化学株式会社	所在地：北海道砂川市
社員数：60名	業種：製造業



### 取組の目的：

限られた人員で業務を遂行していることから、欠員等を避けるため社員一人ひとりの健康管理に気を配るだけでなく、業務の効率化による所定外労働の削減等により、ワーク・ライフ・バランスの実現を図る。

### 取組の概要：

#### ○トップメッセージ

「ストレスチェックを4年前から実施しており、結果を検証するとストレス過多の社員の多い部署は、所定外労働が多く、また年次有給休暇の取得率も低かった。所定外労働の削減と年次有給休暇取得率向上は、各社員のワーク・ライフ・バランスと同時に健康管理の面からも必要である。」

#### 〈現在の取組〉

#### ○ 所定外労働の管理と削減

##### (1) 進行形での管理・対策

所定外労働時間数の上限を月別に算出し、その数値と毎月の実績数とを比較した結果を職場のリーダーに通知し、想定値よりも実績が上回っている場合は、所定外労働削減のための対策を求めている。

##### (2) ノー残業デーの実施（毎週水曜日）

毎週水曜日にノー残業デーを設定しているが、各部門の業務の都合により個別に実施できないこともある。ただ「なるべくなら定時退社をしよう」という意識づけは行っており、最低でも月に一度は定時退社を行うようにしている。

定時退社を促す工夫として、当日の朝のメールに当日の記念日を紹介している。

例として、26日であれば、「本日は『風呂の日』なので早く帰って温泉に行きましょう」、29日であれば、『肉の日』などがある。

##### (3) 管理者会議

月に一度の管理者会議にて、各部署の所定外労働時間数・年次有給休暇取得率を必ず議題としており、低調な部署に対しては、会議で対策を確認している。

○ 年次有給休暇等の取得の向上

(1) 計画的年休付与制度

2000年より計画的付与制度を導入している。毎年全社一律にお盆時期に2日、年末に1日又は2日で年間3日又は4日とし、長期間の休暇を過ごしてもらうようにしている。

(2) リフレッシュ休暇（有給）

リフレッシュを目的に年間2日付与。当年度限りの休暇であるため、積極的に消化されている。

○健康管理

(1) 産業医面談

一月の所定外労働時間数が法定労働時間で換算して45時間以上の社員は産業医との面談を必須とし、健康状況を確認している。その時間数未満の社員も、本人や上司の意向により面談を可能とし、相談体制を整備している。

(2) ストレスチェックを4年前より実施し、メンタルヘルス不調の予防に効果を上げている。

〈今後の取組〉

業務量の増加により年次有給休暇の取得がやや低下気味であり、取得率の回復を図っているところである。年次有給休暇の計画的付与は従来の一斉型だけでなく、各社員に個別に付与することを計画するとともに、休暇を取得しやすい環境づくりのため、各職場のリーダーと社員の個人面談を実施している。

**現状とこれまでの取組の効果：**

○所定外労働の実績

受注量により増加する月もあるが、閑散期には定時退社を心がけており、平均時間に大きな変化はない。

年度	2010	2011	2012	2013	2014
平均時間/月	19時間	16時間	15時間	16時間	16時間

○年次有給休暇の取得状況

業務受注量により2013年度以降、取得率は低下している。

年度	2010	2011	2012	2013	2014
平均取得率	57%	57%	60%	41%	47%

○リフレッシュ休暇の付与と取得率

年次有給休暇の他に、毎年連続する2日以内の有給休暇を付与し（繰越し不可）、休暇取得の推進を図っている。休暇の取得率は年々増加している。

年度	2010	2011	2012	2013	2014
平均取得率	64%	68%	83%	70%	88%

(H27. 8)

## 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： 有限会社 桜江町桑茶生産組合	所在地： 島根県江津市
社員数： 26名	業種： 農業



### 取組の目的：

桑の栽培（栽培部門）及びその桑から桑茶などの製品加工（製造部門）を行う企業であるが、桑の収穫からその桑を使用した製品加工までにタイムラグが生じており、収穫量が多い時は、製造部門の残業時間が多くなっていた。そのため、農家が多い土地柄であり夏の早い時間からの作業開始には抵抗感が少ないこと、1日の時間もより有効活用できることから、栽培部門で朝型勤務を取り入れることで製造部門の残業時間の削減に向けた取組をスタートさせた。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

- 今年6月中旬から、栽培部門の社員について、各人の意向等も踏まえつつ、約半数の社員（約6名）について、従来の所定労働時間8:00～17:00を7:00～16:00へと1時間前倒し（朝型勤務）した。

#### 〈今後の取組〉

- 今回の取組について、今年度は試行として6月中旬から10月末（桑の収穫期間終了）まで行う予定。
- 栽培部門が朝型勤務化することにより、製造部門もよりスムーズに作業に取りかかれることとなり、従来よりも残業時間の減少が見込まれている。  
今後、実際の作業状況も見ながら、全社的により効率的な時間の使い方ができないか検討を進める予定。

### 現状とこれまでの取組の効果：

- 今回は、試行的に運用を開始させたものであり、具体的な成果はまだ出ていない。
- 若い社員からの朝型勤務の希望があるのではないかと見込んでいたが、実際には比較的高齢の社員からの希望が多かった。
- 今回、朝型勤務の対象となった社員については、夕方早く帰宅できることに歓迎する意見があった。

(H27.7)

## 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： 龍王産業株式会社	所在地： 山梨県甲斐市
社員数： 57名	業種： コンクリート製品製造販売



### 取組の目的：

地域社会とのつながりを大切にし、仕事もプライベートも含め従業員の日々の生活を充実したものとするため、様々な休暇制度を導入している。地域のお祭りの御幸祭(おみゆきさん)にあわせた休暇制度、配偶者休暇制度等、多様な休暇制度を導入し、従業員の働く意欲を引き出し、安心して働ける環境を整備している。

### 取組の概要：

#### ○ トップメッセージ

創業96年になる歴史ある企業である。「古来「和をもって貴しとなす」と言われるように全社員が協調の和を輪につなげて伝統ある社の発展を目指す」を社是としており、従業員のみならず、自然にやさしい、地域の人にやさしい街づくりに貢献し、創業以来の歴史を守りながら更なる挑戦をしているところである。また、採用面でも従来から地域の大学や高校の卒業生を積極的に採用する等、地域とのつながりを大切にしている。

#### ○ 年次有給休暇について

年次有給休暇については、管理部門（総務部）から職員（全員正社員）に対して、可能な限りの年次有給休暇の取得を促すことで取得率向上に努めている。

#### ○ 独自の休暇制度について

業種の関係上、所定休日はカレンダーどおりの休日ではない。しかし、仕事へのモチベーションと集中力を高め生活をより充実したものへとする狙いで、法定外の様々な休暇制度を導入している。

##### ・御幸祭（4月15日）

「御幸祭」は甲州三大御幸のひとつで、釜無川の信玄堤付近で執り行われている川除（洪水を防ぐための）の神事である。「御幸祭」を休暇日とする制度は大正9年から継続しているもので、社員の地域へのコミットや思い入れに資するものである。

##### ・配偶者出産休暇（2日間）

配偶者の出産に際し2日間の有給の特別休暇を取得することが可能である。

##### ・会社創立記念日（12月15日）

- ・結婚休暇（5日間）
- ・忌引休暇
- ・年末年始休暇（8日間）
- ・ゴールデンウィーク休暇（5日間）
- 所定外労働の削減の取組
  - 夏季の一定期間（本年は7月15日から9月30日）を「週1回早帰りデー」とし、毎週水曜日を定時退社日（定時は17時20分）としている。これにより、仕事に対する計画的な取組姿勢を醸成し、効率的な働き方の実践を通して、所定外労働の削減を図っている。
- その他
  - ・社内球技大会（11月3日）

本社の管理部門や営業部門に所属する若手従業員と工場の若手従業員の結びつきやコミュニケーションの円滑化の必要性から毎年実施している。
  - ・社員慰安旅行（6月12日～13日）

毎年県外に旅行している。費用は会社が負担している。

#### 現状とこれまでの取組の効果：

- 年次有給休暇の取得の状況
  - ほぼ全員の社員が年休を取得しており、平成26年度の平均取得日数は8.3日。

(H27.10)

## 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：鈴木ヘルスケアサービス 株式会社	所在地：滋賀県彦根市
社員数：79名	業種：医療、福祉



### 取組の目的：

登録ヘルパーの退職者が多く、離職理由を聞くと勤務環境への不満があった。  
このため、勤務環境の実態が企業理念（※）と乖離しているのではと考え、アンケートで実態を調査したところ、勤務環境の改善の必要性を感じ、取組を実施した。

※「イキイキと働きやすい職場を提供し、安心と幸せを地域社会に提供します」

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

いずれも平成22年4月から取り組んでいる。

#### ○所定外労働削減

- ・管理職が率先して定時に帰ることで、一般職も定時に帰ることができる雰囲気を作り上げている。

#### ○休日数の増加

- ・社員の年間所定休日を110日から125日に増やすことで、年次有給休暇と合わせた連続休暇を取りやすくしている。

#### ○長期休暇制度

- ・連続5日の休暇制度  
GW、夏期休暇は公休と併せて5連休とする指定休暇（有給）制度を導入している。

#### ○人材育成

- ・社外研修の受講者に社内伝達研修の講師を行わせることで、社外研修受講時の習得意識を高めることができた。
- ・毎週、資格取得のための任意の講座（介護支援専門員・介護福祉士）を開催しているが、参考書の購入費用の一部を施設が負担することで、スキル向上の意欲を持つ社員を支援している。

### ○子育て世代への配慮

- ・産前産後休暇、育児休業取得促進の取組

両立支援制度について、わかりやすいパンフレットを作成することで制度を周知している。

- ・短時間勤務制度

子育て世代向けに、短時間勤務制度（8時間→6時間）を構築している（子供が3歳まで）。

- ・子供を連れての出勤

子供が休校の時など、職場に子供を連れて勤務することを可能にしている（子供の年齢制限は定めていない）。

### 現状とこれまでの取組の効果：

#### ○実績

- ・所定外労働の削減

平成 18 年 ： 1 ヶ月平均 20 時間 → 平成 26 年 ： 1 ヶ月平均 10 時間  
（責任者は 1 ヶ月平均約 30 時間） （責任者は 1 ヶ月平均約 20 時間）

- ・長期休暇制度の利用者数（連続 5 日以上）

平成 18 年 ： 10% → 平成 26 年 ： 100%

- ・年次有給休暇の取得率

平成 19 年 ： 43% → 平成 26 年 ： 49.5%

- ・定着率の向上（離職率の低下）

平成 19 年の労働者数 67 名 そのうち退職者数 33 名（離職率 49.3%）  
→平成 26 年の労働者数 79 名 そのうち退職者数 7 名（離職率 8.9%）

- ・「子供を連れての出勤」利用者数

平成 18 年 ： 1 人 → 平成 26 年 ： 9 人

(H27. 7)

## 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： JSRマイクロ九州 株式会社	所在地： 佐賀県佐賀市
社員数： 104名	業種： 製造業

### 取組の目的：

年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減により、健康で安心して働くことができ、子育てしやすい職場環境を実現する。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

##### ○トップメッセージ

働きがいがある職場、健全である職場、そして多様な生き方が可能な職場に向け、会社全体で年次有給休暇の取得促進、時間外労働の削減に取り組んでいる。

その取組の効果は表れており、社員のワーク・ライフ・バランス実現に結びつけていきたい。

##### ○年次有給休暇取得促進の取組

- ・ 社内の年次有給休暇取得目標を 100%としている。
- ・ 勤怠管理システムの導入により、年次有給休暇の申請はシステム端末に入力するだけとなり、年次有給休暇の申請がしやすくなった。
- ・ 以前は、それぞれの業務をほぼ専任で行うような体制であったが、多能工化を推進し、休暇を取得しても他の労働者がフォローできる体制を構築した。
- ・ 2010年4月から社内の年次有給休暇の取得率及び取得日数等の集計を開始し、毎月実施している安全衛生委員会において、職場別に当該集計結果を発表。取得状況が芳しくない職場については、社長等から所属長に対し取得勧奨を行っている。
- ・ 日勤者については、計画的付与制度により毎年1～3日の年次有給休暇日を指定し、付与している。
- ・ 2013年から半日単位で年次有給休暇を取得できる制度を導入した。

##### ○所定外労働削減の取組

- ・ 毎月実施している安全衛生委員会において、職場別に所定外労働の実績を発表。所定外労働が多い職場に対して、社員間の業務量の標準化等の対策の実施を求め、所定外労働の抑制を行っている。
- ・ 今年度は、佐賀県の『Let's "ゆとり"!キャンペーン』（年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減に係る取組）に参加し、平成27年9月9日、同年10月14日及び同年11月11日をノー残業デーとして設定している。

### ○その他の取組（子育て支援）

- ・佐賀県の子育て応援宣言事業所に登録しており、こどものための看護休暇及び短時間勤務の制度を設け、同制度を申請しやすい職場環境づくりを推進している。
- ・フォローアップ体制づくり（多能工化）が、育児のための急な休みにも対応できる環境づくりにつながっている。
- ・フレックスタイム制の活用により子育てを行う社員のための柔軟な勤務が可能となっている。

### 現状とこれまでの取組の効果：

#### ○年次有給休暇の取得率

上記の取組により、年次有給休暇の取得率が、

2010年 88.0%

2011年 93.4%

2012年 90.9%

2013年 93.5%

2014年 99.5%

と100%に近づいている。

(H27.12)

## 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



微粒子技術で“新しい可能性の共創”

**Ashizawa**  
アシザワ・ファインテック株式会社

企業名：アシザワ・ファインテック株式会社	所在地：千葉県習志野市
社員数：130名	業種：製造業

### 取組の目的：

社員が働きやすく成長できる職場を社員と一体となって築いていくことで、社員が誇りと満足を得る会社となる。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

##### ○トップメッセージ

当社の将来ビジョンは「感動レベルの“技術サービス業”」。機械の性能や品質はもとより、お客様への細やかな技術サポートやおもてなし、ひいては社会や地球環境への貢献など、さまざまな分野での最高レベルのものづくりを実現するべく改革や挑戦を続けている。これらの活動を担っている社員こそが当社の最重要の財産である。社員の成長や幸福の実現が、会社の発展につながるとの信念で、次の100年に挑む。

##### ○業務効率化等

- ・社員を含めたプロジェクト・チームによる検討会を毎月開催し、社員の満足度向上や生産性向上のために何をしたらいいのか検討している。
- ・担当者1名しか業務ができないということがないように仕事の洗い出しを行い、全ての業務に手順書を作成している。また、部署内での連携を図っている。
- ・社員を若いうちからいろいろな部署に異動させて、多くの経験を積ませている。また、マイスター認定制度の創設等により社員の技能向上を促進し、各部署間での連携・サポート体制を強化している。

##### ○所定外労働削減

- ・残業を行う場合は事前の許可申請を行うこととし、更に、許可に当たっては他の社員が代替し所定労働時間内でできないかを検討している。
- ・ノー残業デーを月2回設定している。また、該当日に自己啓発の勉強会（自由参加）を開催するなど、定時退社を促す環境づくりに努めている。
- ・残業時間の実績を毎日職長が確認し、当月の残業が長時間となるおそれのある社員には必要な指示（本当に今日すべき業務なのかを確認し、必要に応じて他の課員への業務分担等）を行っている。

### ○年次有給休暇の取得促進

- ・毎年社長が見直し、策定する【経営計画書】に、「社員の心身の安全や私生活との調和に配慮」するよう明記されており、それに基づいて人事総務課が年次有給休暇の取得を促進することで、社員の「取りにくい」という雰囲気はなくしている。
- ・夏季には5日連続の年次有給休暇の取得（前後の土日を含め9連休）を推奨している。
- ・半日単位の年次有給休暇取得制度を導入し、活用を図っている。

### ○リフレッシュ休暇制度（特別有給休暇）

- ・勤続10年ごとに、各年度中に5日間の特別休暇を付与し、より有意義に休暇をすごせるよう支度金も支給している。

### ○育児・介護休業制度

- ・子育て中の社員又は家族に要介護者のいる社員について、短時間勤務や始業・終業時刻の繰下げ、繰上げを認めている。
- ・男性社員は妻の出産前後に2日の特別有給休暇を取得可能。

### ○ その他

- ・社員旅行や家族親睦会などを通して社員との親睦を深め、風通しのよい職場環境を築いている。

### 〈今後の取組〉

- 2015年8月にノー残業ウィーク（2週間）を実施。効果を確認し、次年度も継続的に取り組んでいく。

### 現状とこれまでの取組の効果：

#### ○所定外労働の削減

1人当たり年平均所定外労働時間

2012年（23.0時間）→2014年（20.7時間）

#### ○年次有給休暇の取得率は高水準を維持している。

2011年（76.0%）、2012年（79.4%）、2013年（78.5%）

#### ○社員の定着率が高い

過去10年の新卒男性社員の定着率は83%。

#### ○千葉県男女共同参画推進事業所表彰 平成26年度県知事賞受賞

(H27.7)

## 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：エイベックス株式会社	所在地：愛知県名古屋市
社員数：145名	業種：製造業



### 取組の目的：

高精度小物切削・研削加工を「極める」プロフェッショナル集団として、「ものづくりの好きな人」と「自ら考え、自ら行動できる人」を方針に、男性・女性・文系・理系関係なく「一生働ける会社」「100年続く企業」を目指している。人を大切にする経営を実践し、目標を持ち目標達成にやりがいや生きがいを感じる働き方、家族とともに幸せな人生を送るため「仕事をやるときはやり、遊びときは遊ぶ」というメリハリのついた働き方を推進している。

### 取組の概要：

#### ○所定外労働の削減の取組

- ・ 個人別に日々の残業時間をグラフに記入し所属部署で掲示することにより、労働時間の「見える化」を行っている。残業時間が多い人がいれば、部署内、社員間で仕事を分担し業務量を平準化している。
- ・ 労働時間の「見える化」で、業務量、投入した労働力および成果の把握が可能となり、業務の効率化につながっている。また業務量の把握により必要な人員の算出が可能となったので、採用計画が立てやすくなった。
- ・ 全社で時間外労働の上限目標値（平成27年は月40時間）を設定。毎週金曜日を定時退社の日に定め、社長自ら社内メールを使用して定時退社の呼びかけを行い、所定外労働削減につなげている。

#### ○年次有給休暇取得促進のための取組み

- ・ 部署、個人での年次有給休暇の取得率を把握し、取得促進を進めている。
- ・ 年間で6日を限度に年次有給休暇の個人別計画的付与を行っている。うち1日は誕生日等の記念日にアニバーサリー休暇として取得するよう推奨。
- ・ 半日有休、時間単位有休制度を導入し、年次有給休暇の取得を促進している。
- ・ 毎月行われる役職者会議の場で、年次有給休暇の取得状況を各部門長から報告。会社トップが状況に応じて指示を与えるようにしている。
- ・ 毎年6月及び12月に行われる経営指針発表会に伴い全社員に配布される経営指針書に、トップメッセージとして年次有給休暇の取得目標値を公表している。

#### ○業務の効率化（多能工化への取組）

- ・ 2年毎の業務ローテーションにより社員の多能工化を進めている。各社員の実力向上と業務をカバーしやすい体制づくりにつながっている。

### ○育児支援の取組

- ・ 育児休業者への情報提供、定期的なコミュニケーションや復職後の支援制度（小学校就学前までの育児短時間勤務等）について、管理職や社員への周知徹底を行っている。
- ・ 上記「多能工化への取組」により、育児休業者が行っていた業務のカバーが容易となっている。また育児休業から復職する際に配置する部門の選択肢が増えたので、復職しやすい環境となっている。
- ・ 男性の育児休業取得実績あり。

### ○女性の活躍推進

- ・ 名古屋市から「女性参画企業」として認定され、女性が生き生きと働ける職場づくりを目指している。
- ・ 託児所の運営など働きやすい職場づくりに関する企画業務を行うための子会社を設立。自社だけに限らず幅広く女性の活躍を推進している。

## 現状とこれまでの取組の効果：

### ○所定外労働の削減

労働時間の「見える化」でそれぞれの業務の状況を部署内で共有することができるようになり、他の社員に業務を依頼しやすくなった。また業務量の平準化により所定外労働の削減につながっている。

### ○年次有給休暇の取得促進

社長自ら取得促進を促すなど、休暇を取得しやすい職場環境づくりを行ってきた効果により取得率は上昇し、平成 26 年度の取得率は約 80%となっている。

### ○社員の反応

様々な取組により社員の定着率が向上（平成 26 年度の離職率は 5.9%）。

(H27.7)

## 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：カナツ技建工業株式会社	所在地：島根県松江市
社員数：216名	業種：建設業

### 取組の目的：

平成19年から、過重労働による健康障害防止に向けて社内でも積極的に取組を進めた結果、長時間労働削減と健康管理に向けた取組の礎を築くことができた。

今年からは「社員満足の高い会社を目指して」という経営ビジョンを掲げ、引き続き長時間労働対策に取り組んでいる。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

#### ○トップメッセージ・・・過重労働による健康障害防止対策に関する社長方針

我が社は、昨今、全国的に問題となっている働き過ぎによる過重労働を防止し、役員・社員が常に健康を維持するための過重労働対策に積極的に取り組みます。

具体的には、長時間労働の是正と健康管理に取り組みます。

#### ○取組の基本的考え方

- ①会社と社員双方が過重労働の問題点について共通認識をもつこと。
- ②社員の意見を過重労働対策に反映させること。
- ③過重労働・健康管理対策を部門、グループ内で周知徹底すること。
- ④仕事と家庭のバランスを配慮した取組の充実（両立支援の取組との連動）

#### ○実施策

\* 本社で月に2回のノー残業デーを実施し、定時退社を促す。

\* 社内諸制度の整備

※両立支援に関する各種制度の整備

- ・看護休暇・介護休暇について、それぞれ対象1人について法定を上回る10日に設定。
- ・介護休業（勤務時間の短縮等の措置を含む）について、法定を上回る100日に設定。
- ・雇用保険からの助成金が切れる93日から100日に対して会社独自の介護休業支援金を導入。
- ・両立支援に関する社内制度パンフレットを作成しサーバに掲示。
- ・上記「取組の基本的考え方」について、社長名で会社ホームページに掲載。

※時効消滅となる年次有給休暇を積立できる制度（★）を導入、自己啓発やリフレッシュ等に活用。

（★）時効消滅となる年次有給休暇日数について、通常の法定年次有給休暇付与分とは別に、①勤続20年以上は60日、②勤続20年未満は30日、をそれぞれ限度として積立を行うもの。

- \*メンタルヘルス研修の実施（全国労働衛生週間にあわせて、毎年10月に研修会を開催）。
- \*保健師による現場巡回健康相談の実施。

#### 〈今後の取組〉

- \*“休む時には休む”という意識が定着するよう、引き続き役員・社員の意識改革に取り組み、各種制度の利用が促進されるようにする。

#### 現状とこれまでの取組の効果：

- これらの取組を行ってきた結果、
  - ・年次有給休暇の取得率は平成18年には39%程度だったものが、平成26年は56%程度とアップ。
  - ・育児休業取得者数は、平成19年～平成26年までの累計で延べ10名となっているところである。
- 建設工事の完成を請け負う建設業にとって、長時間労働が発生せざるを得ない場合もあって、なかなか取組が進まない面があることも事実。健康面や家庭生活などの面からの意識啓発にある程度の効果もあったように認識している。今後も引き続き取組を進めてまいりたい。

(H27.8)

## 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：ヒカワ精工株式会社	所在地：島根県出雲市
社員数：162名	業種：製造業



### 取組の目的：

社訓である「常に夢と希望をもち、社員の幸福を追求する」の理念のもと、安心して働くことができる職場づくりを目指す。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

#### ○年次有給休暇の取得促進

- ・各部署の管理者に対して、毎月総務部から、全社員の年次有給休暇の取得状況を報告するよう求めている。また、社員に対して毎月1日以上年次有給休暇を計画的に取得するよう勧奨している。
- ・社員ごとの年次有給休暇の取得状況を掲示等で「見える化」し、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりを行っている。
- ・年次有給休暇を取得しやすくするために、各職場で多能工化と業務のローテーション化を進め、また、個人のスキルアップ表を作成・掲示し、誰がどの作業ができるか見えるようにすることで、休暇を取得しても仕事に支障が出ないような取組を進めている。

#### ○多様な働き方を支援する取組

##### 〈休暇制度の見直し〉

- ・介護休暇取得時の賃金支給について（無給→有給）
- ・特別休暇の対象・日数増加について（妻の出産、配偶者の祖父母の死亡の場合の日数を1日→2日に増加した）

##### 〈技術者の養成〉

- ・技能検定、QC検定、ビジネスキャリア検定などの取得に会社全体で積極的に取り組み（受験に要する費用は全額会社負担）、合格者に報奨金を支給することにより、社員の能力向上に向けた意欲と達成感を高め、多能工化、業務の平準化の推進を図っている。

### 〈今後の取組〉

#### ○年次有給休暇の取得率の推進

- ・年次有給休暇の取得率は73%と比較的良好であると認識しているが、部署間差個人差が見られるので、今後は部署ごと、個人ごとの取得状況の実態を把握し、検討していく必要があると考えている。

#### ○所定外労働時間の削減のための措置の実施

- ・ノー残業デーの設定（部署ごとに曜日を定めて実施予定）

### 現状とこれまでの取組の効果：

#### ○年次有給休暇の取得率

- ・年次有給休暇の取得率は、近年70%以上を維持している。

#### ○多様な働き方を支援する取組

（休暇制度の取得促進）

- ・「妻の出産」「配偶者の祖父母の死亡」の場合の特別休暇の日数を増やし、取得しやすい環境を作った。（取得実績2名あり）

#### ○技術者の育成

- ・能力向上に努めた結果、下記の合格実績となり、多能工化の推進に役立っている。

	特級	1級	2級	3級
技能検定	1	63	126	140
ビジネスキャリア検定	—	—	37	79
QC検定	—	—	7	15

(H28・6)

## 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：マル中産業株式会社	所在地：沖縄県那覇市
社員数：108名	業種：LPガス卸・小売業



### 取組の目的：

会社の目指す「社員の幸せ」のため、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得の促進、人材の確保に取り組み、ワーク・ライフ・バランスを充実させる。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

##### ○トップメッセージ

「働きがい、やりがいを持ち、会社において成長していることを実感して欲しい。」

##### ○長時間労働の抑制

- ・休日出勤を実施する際は、振替休日を取得させることで、月の総労働時間を抑制している。(休日出勤許可申請の際に振替日を指定)
- ・お客様対応で20時までの当番の日は、11時からの時差出勤(通常は8時半から)を活用して月の総労働時間を抑制している。
- ・夜間業務については、専従者3名による交代制勤務で対応している。

##### ○有給休暇の取得促進

- ・年次有給休暇とは別に memorial 休暇制度(本人・家族・大切な人の誕生日・記念日等)を導入し、年度初めに休む日を決めて、休暇を取得しやすい体制を取っている。

##### ○休業取得の促進

- ・「大切な人材が、長い人生の中の数か月から3年のために離職することは会社の損失」という考えのもと、育児・介護休業及び私傷病休業等を取得すること、休業から復帰することを負担に思わないよう、休業者がいても業務がこなせる体制づくりをしている。

##### ○研修制度

会社での成長を実感してもらうために、

- ・ブラザー制度を導入し、効率よくその人に合った技術指導を行っている。
- ・資格(ライフアドバイザー・ライフスーパーアドバイザー等)の資格取得を推進している。
- ・人事考課制度を見直し、長く働くこと、年次有給休暇を取得しないことがプラスの評価にはならない等、評価する側の管理職の研修を行っている。

〈今後の取組〉

- 所定外労働時間の削減：定時に仕事を終え、夕方からの、自分の時間、家族との時間の充実を目指す。特に、伝統的に沖縄ではシャワーのみのお風呂が一般的ですが、温浴効果(家族とのコミュニケーション・免疫力向上等)をPRし、浴槽に浸かり1日の疲れを取ることを推進する。
- 振替休日の100%取得を目指す。
- 年次有給休暇の取得日数 H27年目標12日以上／人(昨年 8.2日／人)

現状とこれまでの取組の効果：

- 振替休日の取得率 4年前 63% → 昨年 93%
- 年次有給休暇取得率 3年前 20% → 昨年 25%
- 女性の育児休業からの復帰率：100%
- 傷病による休業からの復帰率：100%
- 採用1年～3年の離職率：昨年 0%

(H27.6)

## 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：りゅうせき商事株式会社	所在地：沖縄県浦添市
社員数： 300名	業種：小売業



### 取組の目的：

販売業務の従業員の定着率が低かったことから、「社員の満足なくして顧客の満足は無い」という方針の下、ワーク・ライフ・バランスに取り組む。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

##### ○トップメッセージ

「人（従業員）が1番！」の方針の下、長く一緒に働ける風通しの良い会社を目指す。

##### ○所定外労働の抑制（本店での取組）

- ・ノー残業デー（毎週水曜日 10年ほど継続して実施）の導入
- ・朝型勤務を2015年5月から導入（所定労働時間を、8:30-17:30から8:00-17:00に前倒し）
- ・原則として、19時以降の所定外労働を禁止とし、やむを得ず19時以降に所定外労働を行う場合は、上司への申請を行うこととしている。
- ・所定外労働時間を0時間にすることを目標とするというトップからのメッセージが全従業員に周知されていることから、周りに遠慮なく定時で帰社することができる環境にある。
- ・短時間勤務制度の導入（小学校就学前の子を養育する従業員が対象）

##### ○年次有給休暇等の取得促進

- ・長期休暇の取得促進  
社長自ら率先して長期休暇を取得し、従業員も取得し易い環境を作っている。
- ・年次有給休暇の計画的付与制度を導入  
年末年始、卒業入学の時期など繁忙期を予測しやすいので、閑散期における年次有給休暇の計画的な取得（5日）を促進している。
- ・年次有給休暇を半日単位で取得できる制度を導入
- ・産前産後休暇（請求日数）・裁判員制度休暇（必要日数）・配偶者出産補助休暇（2日）を有給とし、取得促進を図っている。



## 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：株式会社 鳥取大丸	所在地：鳥取県鳥取市
社員数：166名	業種：商業



### 取組の目的：

社員が仕事と生活の両立を図ることにより、社員全員が働きやすい環境を構築し、各人がその能力を十分に発揮できるようにする。具体的には、業務の計画的処理と効率化の意識改革を図ることで、年次有給休暇の取得を促進するとともに、多様な働き方の実現に向けて所定外労働の削減にも取り組んでいきたい。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

##### ○ トップメッセージ

「小粒でもキラリと光るホスピタリティ百貨店」を目指して

私たち鳥取大丸では、定休日が無い、終業時刻が遅いといった特有の業態の中で、一人一人の社員が仕事と家庭生活それぞれを、豊かなものとして過ごすことが出来るよう取組を行っている。長時間労働や過重労働を防止するための取組は勿論、大多数を占める女性社員の子育て支援にも力を注ぎ、女性の社会進出を応援している。

##### ○ 所定外時間の削減

1. 所定外労働について、以前は時間外伝票（残業申請）を提出するだけであったが、平成26年9月から、別日に遅出・早帰りを設けることを残業申請とセットで行い、店頭部門においても長時間労働にならないよう、総労働時間の調整を徹底している。
2. 急な残業命令は社員にとって大きな負担であることから、所定外労働の必要性を含めて各部署ごとに月間の勤務計画を作成し、管理職によるチェックを行っている。
3. 店内催事場で1週ごとに実施している企画展等について、以前は水曜開始～翌火曜終了の連続で行っていたため、火曜日の閉店後に撤去と次の企画の設営を行っていた。これを水曜開始～翌月曜終了として火曜日に撤去・設営を行うことで、所定外労働を削減している。
4. 催事場以外の売り場においても、以前は火曜日の閉店後に売り場の設営を行っていたが、現在は火曜日の17時（さらに取組を進めて一部の売り場では16時）から設営を行うこととし、所定外労働を削減している。
5. 事務部門と外商部門ではフレックスタイム制を導入し、1日の労働時間が長くなる場合でも、この制度を利用して月内の別日に早帰り及び所定休日以外の休日設定も可能とすることで、総労働時間の増加を防止している。

6. 半期に1度、正社員は5日連休、有期契約社員は2日連休を公休日として設定し、部門内で調整しながら全員が個別に取得している。
7. 閉店後は一斉消灯を行い、電気をつける場合は照明延長許可願による申請が必要とした。
8. 日曜日をノー残業デーに設定している。

#### ○ 年次有給休暇の取得促進

1. 一昨年からバースディ休暇を導入し、誕生日およびその前後どちらか1日の連続2日間に年休取得を勧奨し、ほぼ全員が取得している。(年次有給休暇として取得)
2. 勤続25年表彰の際に特別の有給休暇7日を付与している。

#### ○ 育児・介護支援

1. 育児短時間勤務制度について、小学校就学前まで利用可能とし、本人の希望により勤務時間を9割、8割、7割の3段階から選択できる。育児休業取得と復帰後の短時間勤務の利用は当然であるという意識や職場の雰囲気醸成されており、育児休業から復帰した女性社員の全員が利用している。
2. 代替要員については、6か月契約の有期契約社員を活用し調整を行っている。
3. 育児休業中の社員とは情報交換を毎月行い、復帰予定の半年前ぐらいから復帰に向けての話し合いや調整を行っている。
4. 育児休業復帰後の配置は、本人との協議の上、短時間勤務が行いやすい部署、ポジションとなるよう配慮している。

#### 〈今後の取組〉

1. 育児休業の期間について、現在は子が満1歳に達する日まで(状況により1歳6か月に達する日まで)だが、本人の希望や状況に応じて子が満2歳に達する日まで延長できるようにしたい。(早ければ平成27年9月から)

#### 現状とこれまでの取組の効果：

##### ○ 年次有給休暇取得率

- 平成26年度：33.9% (バースディ休暇除く：26.2%)  
平成25年度：34.9% (バースディ休暇除く：27.1%)  
平成24年度：29.8% (バースディ休暇除く：22.2%)

##### ○ 所定外労働時間 (1人あたり1か月平均)

- 平成26年度：2.8時間  
平成25年度：2.5時間  
平成24年度：2.6時間

(H27.7)

## 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

JTBフナネット

企業名：株式会社ジェイ・ビー・プランニングネットワーク	所在地：大阪府大阪市
社員数：128名	業種：サービス業

### 取組の目的：

すべての社員がその能力を十分に発揮し、仕事と生活の調和を図るため、働きやすい雇用環境の整備を行う。

### 取組の概要：

#### （現在の取組）

##### ○人事評価への反映

目標設定項目のうち2割をタイムマネジメント(Mottainaiの意識強化)が占め、意識付けのため人事評価に反映させている。

\* 設定例：具体的に自己の能力アップや仕事のやり方（改善）等を上司と確認し合った上で、所定外労働時間や総労働時間及び年次有給休暇取得率等の目標を個々に設定している。

##### ○ノー残業デーの運用・徹底

「部毎に毎月2回のノー残業デー」プラス「個人毎に毎月2回のノー残業デー」を設定している。すなわち、毎月4回（平均すれば一週間に1回のペース）のノー残業デーを計画し、実施状況を部内でも確認し合えるよう社内イントラを利用している。部毎にノー残業推進者を決め、部内での声掛けや、社内委員会にて所定外労働時間の現状把握を行っている。

また、時間外労働削減のポスターを作成、掲示し、従業員に周知している。

#### （今後の取組）

○ 総労働時間の適正化のため、所定外労働時間を前年度実績に対し5%の削減、及び年次有給休暇の取得率70%以上という目標を設定し取り組む。

○ ダイバーシティの観点から、モデルチーム（各部署毎に5～6人）を発足し、新たな取組を行い、効果的な取組については、他の部署でも導入していく。

現状とこれまでの取組の効果：

○所定外労働時間の削減

一人当たりの月平均時間：平成26年度実績は、前年度実績から17.4%削減した（平成25年度：23時間→平成26年度：19時間）。

○年次有給休暇の取得率実績

平成26年度 58%

平成25年度 46%

(H27.5)

## 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：株式会社ジェータックス	所在地：愛知県名古屋市
社員数：188人	業種：卸売業



### 取組の目的：

企業としての持続的成長を遂げるためには、現代社会の様々な状況変化に対応すべく、多様な視点でのマネジメントが今後の経営戦略にとっての重要課題と位置づけ、様々なバックグラウンドを持つ社員一人ひとりが「人財」として生き活きと働き続けることができる職場環境の実現を目指す。

### 取組の概要：

当社では、会社創立当時から社員の女性比率が比較的高く（平成27年時点で約38%）、会社の中心的業務を担っている女性社員も多かったことから、自然な流れとして早くから育児・介護制度の整備や両立支援策に積極的に取り組んできた。

さらに社会的背景や社内的戦略等のニーズから、より具体的に女性社員の活躍を展開するために「シャイニング・スター・プロジェクト（SSP）」というチームを立ち上げ、さらなる女性活躍の取組を推進させている。

#### ○「シャイニング・スター・プロジェクト（SSP）」による女性活躍推進

「シャイニング・スター・プロジェクト（SSP）」という名の選任チーム（メンバーは基幹職・専門職の女性社員約10名）を発足し、女性社員の能力を引き出すための施策の検討と推進を担当している。具体的な活動としては、全社員アンケートを実施し、その結果に基づき、人事制度見直しの提案や社員の意識改革のための女性キャリアアップセミナー、管理職研修、講演会を企画実施している。

#### ○自由度の高いフレックスタイム制の採用と短時間勤務者への配慮

通常勤務の労働時間制度として、自由度の高い勤務時間設定が可能となるよう、コアタイム無しのフレックスタイム制度を採用している。

一方で、育児・介護により短時間勤務を行う社員については、1日5時間あるいは6時間のコアタイム有りの「育児・介護特別フレックスタイム制（昼休憩の1時間を挟んで前後2時間をコアタイムに設定）」とし、会議や打合せはこの時間内に設定するなど、通常勤務者とのコミュニケーションの時間を確保しやすくし、キャリア形成を妨げないよう配慮している。

### ○「ワーク・ライフ・バランスデー」の設定

毎週水曜日を「ワーク・ライフ・バランスデー（早帰り推進デー）」に定め、定時退社を促進している。

### ○年次有給休暇の付与日数の拡充

年次有給休暇の取得率は8割を超える高い水準となっているが、さらに平成26年には年次有給休暇制度を見直し、法定を上回る日数を付与することとした。

勤続年数	新	旧
1年目	11日	11日
2年目	17日	13日
3年目	18日	14日
4年目	19日	15日
5年目	20日	16日
6年目	20日	18日
7年目以降	20日	20日

### ○特別休暇制度の拡充

- マタニティーサポート休暇  
配偶者の妊娠に伴い必要な病院の送迎等に利用できる制度。配偶者の妊娠中に5日間取得可能（無給）。
- 学校行事休暇  
中学校卒業までの子の学校行事の際に利用できる制度。対象となる子1人につき、1年に2日取得可能（無給）。

### ○ベビー・ジュニアシッターサービスの活用

ベビー、ジュニアシッターサービスを提供する会社と法人契約を結び、利用する社員に利用料の一部を補助している。会社の忘年会では上記シッターサービス会社に委託し、毎年託児ルームを開設。できるだけ多くの社員が忘年会に参加できるようにしている。

### これまでの取組の効果と今後の取組：

- 平成25年に「くるみん」の認定を取得。平成27年には均等推進企業として愛知労働局長奨励賞を受賞した。
- 年次有給休暇の取得率について、2014年実績は85%。
- 会社設立以来、妊娠・出産を理由とする退職者「ゼロ」を更新中であり、女性社員の採用人数や役職者も増加している。今後も女性社員の活躍推進を会社の長期的な経営戦略と捉え、両立支援および女性活躍の活動を並行推進しながら、ダイバーシティ浸透も含めた更なる環境整備に取り組んでいく。

(H27.12)

## 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：株式会社ソフテム	所在地：神奈川県川崎市
社員数：110名	業種：情報通信業

### 取組の目的：

定時退社日の実施と年次有給休暇、リフレッシュ休暇の取得の促進

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

##### ○トップメッセージ

「仕事とプライベートをしっかりと分けてやって行こう。」とのメッセージ発出。

##### ○所定外労働の削減

必要に応じて応援を指示し、特定のプロジェクト、特定の者に負荷がかからないよう業務平準化の推進。

- ・水曜日と金曜日を定時退社日と設定。
- ・定時退社日の終業時刻にアナウンス実施、事前承認制度の徹底。

##### ○年次有給休暇取得の計画的付与と取得奨励

- ・年次有給休暇の計画的付与日を設定。
- ・夏休み、ゴールデンウィーク、年末年始、プロジェクトの終了時期に合わせての年次有給休暇の取得の奨励。

##### ○リフレッシュ休暇の設定

入社後5年ごとにリフレッシュ休暇を付与。付与日数は、5年目1日、10年目2日と、以後1日ずつ加算。取得した社員には報奨金を支給して取得を奨励。

#### 〈今後の取組〉

##### ○人材育成

プロジェクトリーダー等の負荷軽減のための人材育成に注力。

### 現状とこれまでの取組の効果：

- 定時退社については、上半期はほぼ実施され、繁忙期となる下半期でもほぼどちらかは実施されている。
- 年次有給休暇の所得率は、5年前から50%前後を維持している。月平均の所定外労働時間について、5年前は31時間であったが、平成25年度には20時間まで減少している。

(H27.2)

## 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：株式会社タニタ秋田	所在地：秋田県大仙市
社員数：185名	業種：製造業



### 取組の目的：

ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組み、メリハリのある働き方による生産性の向上と社員の健康的な社会生活の充実を図る。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

##### ○所定外労働の削減

- ・ 残業は事前に職長を経由して工場長の許可を得ることとし、必要な時間外労働を常に管理している。
- ・ 残業時間を日毎に集計することで残業時間が見える化し、特定の社員が長時間労働とならないよう労働時間の平準化を図っている。
- ・ 日毎に集計した残業時間が月25時間を超えた場合、総務にアラームが通知される仕組みを導入している。  
今後の業務予定などを検討し、残業時間が月30時間を超える場合は事前に労働者代表の承認を受けた上で、時間外労働に従事させている。

##### ○年次有給休暇の取得促進

- ・ 月毎の稼働日数を一定に近づけることなどを目的に、年次有給休暇の計画的付与として、全社一斉の年次有給休暇取得日を年間5日（平成27年度は4日）設けている。
- ・ 突発的な事情で休まざるを得ない場合などに、年次有給休暇の事後申請を認めている。
- ・ 総務などの間接部門においても「多能工化」を図り、社員が年次有給休暇を取得できる環境を整備している。従業員同士で業務をサポートできるため、労働時間の平準化も可能となっている。

##### ○リフレッシュ休暇制度

- ・ 勤続10年おきにリフレッシュ休暇を取得でき、10年目は5日間、20年目以上は10日間付与される。所定休日とあわせて長期休暇を取得できる。

### ○両立支援制度の利用促進

- ・育児・介護などの家庭生活と仕事の両立を支援するため、社員から産休や介護休業の届出があった場合、総務が個人面談を行い、両立支援に関する制度等について説明するとともに、復職の見通しや短時間勤務等の制度利用の希望についても確認している。復職後にも同様に面談を行う。  
社員の理解を深め、実際に制度を利用するよう会社側から働きかけることで、仕事と育児・介護の両立支援を図っている。

### 現状とこれまでの取組の効果：

- ・残業時間の見える化、残業許可制の徹底、多能工化の推進により、特定の社員に負担が偏らないため、突出した長時間労働はない。
  - 一人あたりの月平均所定外労働時間の推移
    - ・平成25年（1月～12月） 対象者160名 平均4.6時間／月
    - ・平成26年（1月～12月） 対象者164名 平均4.0時間／月
    - ・平成27年（1月～10月） 対象者164名 平均2.7時間／月
- ・年休取得率は全体で72%。年休を取得しやすい風土が形成されている。
- ・社員の定着率が高く、現在在職中の社員の勤続年数は平均で約20年、平均年齢は約40歳となっている。

(H27.9)

## 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：株式会社トヨタレンタリース 鹿児島	所在地：鹿児島県鹿児島市
社員数： 134名	業種： サービス業



### 取組の目的：

お客様に最高のおもてなしを提供することが社会貢献につながり、自分自身と会社の成長につながっていく。お客様に最高のサービスを提供するために、社員自身も働きやすい美しい職場環境づくりを行っていく。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

##### ○トップメッセージ

顧客の満足度を向上するために、まずは社員の満足度を向上し、働きやすい職場環境の形成を目指す。

##### ○年次有給休暇の取得促進によるワーク・ライフ・バランスの実現

年間休日は105日であるが、年次有給休暇等を利用し、ワーク・ライフ・バランスを実現し働きやすい職場環境を形成するために、社員の生活に配慮して、特に以下のような年次有給休暇の取得促進を進めることや、トップ自ら声掛けをするなど取りやすい雰囲気作りを行っている。

- ・社員が病氣療養する際の長期休暇
- ・家族の病氣や親の介護における休暇
- ・子供の学校行事における休暇

##### ○所定外労働の削減

社員の仕事が終了したら、上司が残って仕事をしていても気軽に退社できる職場とするため、管理者自ら各部署を回って定時退庁を呼びかけるなど、早く帰りやすい雰囲気作りに努めている。

##### ○ノー残業デーの定着

平成22年4月から社員の子どもの誕生日を「ノー残業デー」とし、あらかじめ勤務表で周知し、早い時間に帰宅できるように上司や同僚が配慮している。

##### ○繁忙期における応援体制の実施

レンタカーの繁忙期（盆・正月・ゴールデンウィーク等）は、鹿児島県内の全社の応援体制を構築し、忙しい営業所にスタッフを派遣して、レンタカースタッフの所定外労働が増えない工夫をしている。

### ○育児休暇制度の取得

管理者自らが声掛けを行うなど社員全員が育児休暇を取りやすい雰囲気を作っているところ現時点では対象となる女性社員については全員が取得している。また、休暇中の社員に対し必要に応じてコミュニケーションを図り、会社に対する信頼と安心を与えることを心がけ、効果を上げている。

### ○社員の家族への余暇のサービス

社員の家族に対し、家族で楽しめるコンサート、観劇、展覧会等のチケットを無償配布しており、年次有給休暇等を有意義に過ごせると好評を得ている。

### ○社員とその家族の健康面の配慮

平成 22 年 11 月から社員と同居する家族全員に対し、インフルエンザワクチン接種を促し、その費用を全額負担している。社員、及び家族の発病は、会社全体の業務に関わってくる危険性もあり、社員も理解と感謝を示している。すでに社員に禁煙を勧める活動については積極的に取り組んでいるが、今後は改正労働安全衛生法に基づくストレスチェックをはじめ、社員がさらに健康に働ける諸施策を講じていく。

### 〈今後の取組〉

#### ○ノー残業デーの更なる取組

更に社員が早く帰れる環境を整備するため、週 1 回のノー残業デーが可能かどうか総務部で検証して、その導入を図る。

#### ○育児休暇の更なる取組

女性については、不安となる休業時のフォローを丁寧に行うことで、必ず取得率 100%とする。また男性については、まだ取得が進んでいないことから、管理者自ら取得を進めていくなど、その取得に向けた取組を進める。

#### ○余暇サービスの充実による年次有給休暇の更なる取得

社員の家族に対するコンサートなどのチケットの無償配布を充実し、今後もより多方面の企画を提供することで年次有給休暇等の取得促進を図る。

### 現状とこれまでの取組の効果：

#### ○社員の声

- ・ 病気で長期療養することとなったが、長期療養制度を利用して安心して療養に専念し、無事に職場復帰を果たすことができた。会社に対する信頼度もアップし、仕事に対するモチベーションも高まった。
- ・ 子供の学校の運動会や学芸会に参加することにより、親子のコミュニケーションが図れ、ワーク・ライフ・バランスに寄与するとともに、仕事に対するモチベーションも向上した。

(H27. 7)

## 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：株式会社井木組	所在地：鳥取県東伯郡琴浦町
社員数：124名	業種：建設業



### 取組の目的：

社員が仕事と生活の両立を図ることにより、社員全員が働きやすい環境を構築し、各人がその能力を十分に発揮できるようにする。具体的には、業務の計画的処理と効率化の意識改革を図ることで、年次有給休暇の取得を促進するとともに、多様な働き方の実現に向けて所定外労働の削減にも取り組んでいきたい。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

##### ○トップメッセージ

業務の効率化とお互いの仕事を補完し合える体制を徐々に構築し、年次有給休暇の取得と所定外労働時間が減少するようなくみと風土作りに尽力していきたいと考えている。

##### ○残業時間の削減

- ・ 部署長による部下の過重労働防止のための時間外労働に対する指導と管理の実施
- ・ 部署長・工務管理（安全管理担当者）・総務が連携をとり、特定の労働者が過重労働にならないような現場支援の体制整備  
具体的には、女性の現場支援担当者を育成して応援を行うとともに、それでも足りない時は、女性事務職員も現場へ支援に行くような体制を整備。これは、現場の働きやすい環境の整備と女性のスキルアップにもつながっている。

##### ○年次有給休暇の取得促進

- ・ 工事終了後に3日～6日程度の連続した“リフレッシュ休暇”の取得を促進。
- ・ リフレッシュ休暇をはじめとする年次有給休暇の取得促進を管理職の配慮義務とした。

##### ○育児・介護支援

- ・ 小学生までの子を持つ社員に対する所定外労働をさせない制度・育児短時間勤務制度（法定は3歳までの子を持つ社員）。
- ・ 子の看護休暇、介護休暇は半日単位で取得可能（法定は1日単位）とし、柔軟な働き方を可能としている。

### 〈今後の取組〉

- ①検討事項：現行制度の検証・分析（業務の簡素化・効率化の方策、残業時間削減及び年休取得が進まない要因の把握・分析）。
- ②検討の実施時期：平成27年3月末頃まで
- ③改善方策の実施時期：平成27年4月以降、対応可能な方策から順次実施予定  
「年次有給休暇の計画的な取得」と、「ノー残業デーの取組（月2回）」は実施決定。  
その他、お盆や年末年始等の連続休暇の推奨やアニバーサリー休暇についても、27年度の総務部が取り組む目標に掲げ、27年度以降取組を推進予定。

### 現状とこれまでの取組の効果：

#### ○労働時間の実績

- ・時間外勤務時間（月/平均）平成24年度3時間、平成25年度4時間
- ・年次有給休暇の取得率（社員平均）平成24年度46.7%、平成25年度46.8%

#### ○社員の反応

- ・子の看護休暇、介護休暇は半日単位での取得可能としているため、社員からは取得しやすいと好評で、多くの社員が利用している。
- ・ここ数年での女性の育児休業は100%取得。育児時間（午前30分、午後30分ずつの時間）についても対象の女性社員は100%利用するようになり、気兼ねなく取得できる社内の雰囲気は熟成され、子供を持つ親に対しての理解が進みつつあると感じる。

(H27.2)

## 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：株式会社国土開発センター	所在地：石川県金沢市
社員数：206名	業種：専門・技術サービス業



### 取組の目的：

業界全体で長時間労働が恒常化していた中、社員の健康管理の徹底とダラダラ残業を防止するため、ワーク・ライフ・バランスを取り入れた企業への転換が急がれた。発注者のコンセンサスを得ること、社員の意識改革を行うこと等の課題を克服し、多様な働き方が可能な企業へ転換する。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

##### ○ トップメッセージ

トップダウンにより残業可能時間の上限を設定。

##### ○ 所定外労働削減の取組

これまでは、業務の特性から深夜帯の時間まで勤務に及んでいたが、平成15年から原則、全社午後9時消灯、平成17年からは午後8時消灯を行う。総務部では、消灯時刻後の残業が必要な場合、役員の承認を必要とするため、消灯時刻に職場パトロールを行い、社員の退社を促すとともに、残業を行っている者の管理職者へ報告（残業を行う場合は必要時間数を事前に管理職者へ申告して承認を得ることとなっているが、翌日以降に当該管理職者が実際の残業時間数を申告時間と照合する）して、各管理職者における労働時間管理・把握徹底を促している。加えて管理職者と一般職員向けに時間管理について研修を行うことにより、社内全体の意識改革に係る取組を行っている。

##### ○ 業務効率と多能工化の推進

毎年12月から翌3月の年度末までが繁忙期であるが、特定の社員に仕事が偏ることを防ぐため、技術部門ではコンピュータシステムを利用し、2・3名チーム体制による協働作業を推進し、チームごとに業務の割り当てを行うことで、社員同士のコミュニケーション向上、個々の職務対応範囲の拡大（多能工化）、急な欠員が生じた場合のサポート体制、業務平準化等を図っている。

##### ○ 女性管理職者の登用

ロールモデルとして現在2名の女性管理職者を登用。

#### 〈今後の取組〉

##### ○ 平成28年4月より年次有給休暇の計画的付与制度を導入予定。

**現状とこれまでの取組の効果：**

- 所定外労働時間 平成 15 年度 38 時間／月 → 平成 26 年度 26 時間／月
- 女性育児休業取得率 100% 男性育児休業取得者：1 名  
育児短時間勤務制度利用率：7%

(H27.8)

## 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：株式会社 仲本工業	所在地：沖縄県沖縄市
社員数：約140名	業種：建設業



### 取組の目的：

「建設業は大変な仕事」というイメージを払拭するために、働きやすい職場環境を形成し、社内外へPRしたい。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

##### ○所定外労働の削減

毎週水曜日を「ノー残業デー」と定めており、社員の間で定着している。また、繁忙期以外の時期に土曜日の所定休日を増やすこと等により、年間における休日の確保を図っている。これらをきっかけとして所定外労働に対する意識の改善が行われ、現場での進捗状況（トラブル発生時の対応、天候不順による進捗率の低下等）を勘案し、所定外労働をできる限り減らす取り組みを行うことで、徐々に削減の方向に進んでいる。

##### ○年次有給休暇の取得促進

内勤の社員については、交代で取得することにより、ほぼ100%の取得率となっている。

比較的取得しづらい現場の社員については、1つの現場を終え、次の配属現場が決まるまでの間に「リフレッシュ休暇」として年次有給休暇を取得するようにしている。(5～10日程度)

時間単位の年次有給休暇取得も可能である。

##### ○健康管理

社員の健康づくりを快適な職場の形成、仕事の効率化に繋げている。

具体的には、昨年度から社員全員に万歩計を配布し、社内でその歩数を競い合い、表彰する制度を設けたり、毎年2月に地元で開催される「おきなわマラソン」に社長を含め数十名の社員が参加したりしている。

また、メンタルヘルス対策にも力を入れるようになり、講習会の開催、退職者の復職支援等を行っている。

##### ○福利厚生の実施

以前から会社の利益を賃金額のアップ、賞与の支給回数の増加等に積極的に反映してきている。

さらに、最近は若い社員の意見を直接取り入れるようにし、社員旅行も始めている。

### ○女性社員への配慮

現場も含め、現在 20 名の女性社員がいる。毎年のように育児休業取得者が出ており、両立支援のための職場全体でのフォロー体制も整っているため、職場復帰もしやすい。女性社員の定着率が極めて高く、離職率はほぼ 0%になっている。

### 〈今後の取組〉

#### ○更なる所定外労働削減のための対応

これまで労働時間の管理を紙媒体で行ってきたが、所定外労働の状況等が月末にならないとわからない等の問題が生じていたため、勤怠管理システムを導入し、日頃から確認して、必要に応じて各部署に指導することができるように、データ管理することを検討している。(平成 28 年 2 月から内勤社員に試験的に導入し、状況を確認していく。)

(H27.7)

## 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： 堅田電機株式会社	所在地： 滋賀県大津市
社員数： 230 名	業種： 製造業

### 取組の目的：

業務効率の改善向上を通して、早期終業を促進し、早期終業に伴って見出した時間を家族との余暇ふれあい、趣味、スポーツに費やす等、社員のQOL（生活の質）向上を目指す。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

##### ○トップメッセージ

全社員の職業生活と家庭生活の両立を実現するために、オン・オフの切り替えを明確にし、働きがいのある職場環境の形成を目指す。

##### ○年次有給休暇の取得促進

- ・「年次有給休暇の計画的付与」を平成 18 年より導入し、夏季休暇に年次有給休暇と組み合わせた長期休暇の取得を促進している。
- ・「時間単位の年次有給休暇制度」を平成 24 年より導入し、1 日、半日、1 時間単位での取得を可能としている。

##### ・「年次有給休暇前倒し付与」

法定では入社 6 ヶ月経過後に付与される年次有給休暇について、当社では入社直後でも休まざるを得ない事情が生じることも考慮し、入社時点で 3 日分を付与し、入社 6 ヶ月経過後に残りの 7 日を付与している。

また、入社 6 ヶ月経過後以降の年次有給休暇の付与時期についても、入社後 1 年 6 ヶ月ではなく入社後 1 年で 11 日付与とするなど、法定よりも 6 ヶ月前倒しで付与している。

##### ○全社一斉定時退社日（ノー残業デー）の導入

導入当初は、制度が浸透せず、残業する社員が多く見られたが、社内アナウンスでの定時退社呼びかけや、課別の定時退社状況を掲示することにより、社員の意識が変わり、全社員が定時で退社している。

##### ○アンケートの実施

全社一斉定時退社日の浸透により、見出した時間をどの様に過ごしているかのアンケートを全社員に実施し、その結果を基に、QOL（生活の質）の更なる向上に向けて、引き続き取組を推進する。

### 〈今後の取組〉

#### ○あるべき姿に向けた職場環境の更なる整備

早期終業の意識は浸透してきているが、社員の満足度向上は道半ばのため、これまで以上に働きがいのある職場環境を形成し、ワンランク上の企業を目指す。

### 現状とこれまでの取組の効果：

#### ○年次有給休暇の取得状況の推移

平成 25 年度・・・1人あたり 66.9%

平成 26 年度・・・1人あたり 66.1%

平成 27 年度・・・1人あたり 69.8%

#### ○所定外労働の推移

平成 25 年度・・・1人あたり 9.1 時間／月

平成 26 年度・・・1人あたり 10.9 時間／月

平成 27 年度・・・1人あたり 10.6 時間／月

#### ○全社員へのアンケート結果

- ・夕食を家族と一緒に食べることができた。
- ・子供とお風呂に入ることができた。
- ・読書等自己啓発の時間が増えた。
- ・スポーツや趣味の時間に使えた。
- ・今日あった出来事を家族とゆっくり話げできた。
- ・早く帰宅できるので、家事片づけがはかどった。

## 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：三洋製紙株式会社	所在地：鳥取県鳥取市
社員数：126名	業種：製造業



### 取組の目的：

所定外労働削減や、年次有給休暇の取得促進の取組による労働生産性の向上を通じて、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指す。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

##### ○所定外労働時間の削減

- ・日々の時間外労働の入力をシステム化し、月の時間外労働時間が一定時間（25時間）を超えた労働者は自動的にリスト化され、総務課から所属部署（部署長及び労働者本人）に長時間労働への注意喚起を行う仕組みとしている。
- ・時間外労働が発生する一つの要因に設備トラブルへの対応があったことから、設備トラブルを減らす取組（部品交換、メンテナンス等の予防保全活動）を実施し、時間外労働の削減につなげている。

##### ○年次有給休暇の取得促進

- ・年間4日の年次有給休暇の計画的付与を実施しており、付与の際は、他の休暇や所定休日と組み合わせて連続休暇となるようにしている。
- ・半日単位の年次有給休暇の取得が可能。
- ・管理職による部下の年次有給休暇の取得状況の管理を実施し、年次有給休暇の取得が低調な部下には管理職から働きかけを行っている。
- ・製造部門では、どの分野でも担当できる従業員を育成し、休暇取得者の担当分野に別の従業員を補充要員に充てることで、ためらいなく年次有給休暇を取得できる仕組みとしている。また、事務部門においても、個人のマルチスキル化を推進し、セクションを超えて支援・協働できる人材を育成している。
- ・年休の残日数について文書で従業員に通知し、取得を促している。

##### ○独自の休暇制度等

- ・勤続20年及び35年（中途採用等で、定年までに勤続35年に到達しない場合は30年）の職員に対し、旅行休暇（勤続20年で2泊3日、同35年又は30年で5泊6日）を年次有給休暇とは別に付与している。
- ・製造部門では三直交代制勤務を導入しているが、ローテーションの変更時に連休となるよう所定休日を設定し、最大で2暦日を含む56時間の勤務間インターバルを確保している。

現状とこれまでの取組の効果：

○年次有給休暇の取得状況

平均 12.7 日/年、取得率 64.1%（平成 26 年）

○所定外労働時間

月平均 6.47 時間/人（平成 26 年）

(H27.10)

## 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：鹿島興亜電工株式会社	所在地：石川県鹿島郡 中能登町
社員数：132名	業種：製造業



### 取組の目的：

- ・ 従業員の満足度向上のため、現状の問題点を把握し、多様な働き方を促進する
- ・ 社員の心身の健康づくりを支援し、健康に働ける職場づくり及び医療費の削減に繋がる活動を推進する

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

- 毎週水曜日をノー残業デーとし、当日は掲示板を活用し全社員に周知している。以前、月に一度のノー残業デーを設けていたが、なかなか浸透しなかったため、一層の促進のために、頻度を高くしたところ、現在では、緊急対応が必要な社員以外は確実に退社している状況。

同一社員への業務の偏りと所定外労働の集中をなくすため、月に一度の安全衛生委員会で、部門ごとの工程で社員の所定外労働時間数を共有し、手空きが出る社員と応援が必要な工程の情報交換を行い、手空きが出る社員を応援要員とし、残業時間の削減と生産性向上につながるよう取組を行っている。

また、半期ごとの業務計画（業務優先計画）を経営陣と各部門の管理職が検討する際には、特定の社員がオーバーワークにならないようにという視点から、管理者は毎月所定労働時間の累積を監視し、時間外労働の偏りがある工程については、他の社員に業務を割り振る等で調整を行っている。

- 所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進のいずれにも柔軟に対応できるよう、職員の多能工化に積極的に取り組んでいる。10年ほど前から、各部門において技能習得表（技能習得範囲の見える化）を作成し、継続的に進捗管理を行い、計画的な技能習得を図っている。
- 女性職員の育児休業取得は100%だが、育児休業復帰後の負担軽減のため、パート職員も含めて、小学校就学前まで短時間勤務制度を利用できる制度導入している。（利用率が芳しいとは言えないため削除としました。ご検討ください。）
- 職員の健康確保を最重要の課題と捉えており、“愛のおせんしょ大作戦”（おせんしょ＝お節介）と称し、健康診断受診率が実績100%となっている。

また、再検査、精密検査等が必要な社員の検査等の実施状況を確実にフォローしている。さらに、健康保険組合の重要課題となっている医療費削減のための活動として、毎年歯科検診を実施し、早期に治療することで、近年、全社員が虫歯ゼロとなり、医療費も削減されている。

〈今後の取組〉

- 年次有給休暇の一層の取得促進に向け、労働者の意見も聞きつつ、部門ごとの計画的な休暇取得等を進めていきたい。

**現状とこれまでの取組の効果：**

- 時間外労働については、平成 26 年度は、前年度比で 15%程度削減となり（1 か月 80 時間超過者 平成 25 年度：1 名 → 平成 26 年度：0 名）、またノー残業デーの取組については、ほぼ全職員が確実に定時退社している。
- 上司が期首に人員計画を作成するうえで、育児休業取得者の配慮をすることで職場環境が整備されることにより、女性職員が育児休業を確実に取得するようになり、出産に伴い、退職する女性職員がいなくなった。

(H27.3)

## 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：秋田製錬株式会社	所在地：秋田県秋田市
社員数：182名	業種：製造業



### 取組の目的：

「世界一安全な製錬所」を目指す中で、効率的な働き方を追求し、ワーク・ライフ・バランスの拡大を図る。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

##### ○トップメッセージ

- ・安全無くして長時間労働削減はできないという考えから、安全最優先、トラブルを起こさない安定操業を基軸として、日々の業務のムダを無くし、改善を進め、より効率的な働き方ができる環境を作っていく。

##### ○所定外労働の削減

- ・年1回、20日前後の休転期間（年1回、すべての設備を停止し、一斉点検・整備する期間）があり、年間で最も所定外時間が多くなる。この休転期間の見直しを行い、他の時期に業務を分散した結果、休転期間を短縮し、長時間労働となる社員を削減することができた。
- ・所定外労働が必要な場合は、本人からの申請を部門長が承認・命令することを徹底し、所定外労働をできる限り削減している。
- ・部門長が自部門の所定外労働の状況を常時把握できるように、総務部から週毎に勤怠データを配信しており、会社全体の所定外労働時間トップ10を表示（部門内でのランキングも表示できる）する等、更なる意識付けを図っている。
- ・所定外労働が月36時間・45時間・60時間・80時間を超えた社員が出た場合、総務部から当該社員が所属する部門長へ長時間労働抑制のための注意喚起・警告を発している。
- ・具体的には、当該社員が所属する部門長と該当者との面談、長時間労働の理由や再発防止対策等を安全衛生委員会での報告、産業医に意見を求め、必要に応じて当該社員に指導を行うなどの対応を行っている。
- ・万が一所定外労働が月80時間を超えた社員が出た場合には、産業医との面談を義務づけている。当該社員の上司に対しても、産業医から労働時間削減の改善書を提示する等指導を行っている。
- ・総務部等の日勤者については、毎月第2・3水曜日をノー残業デーとしている。

### ○法定を上回る年次有給休暇日数の付与

- ・年次有給休暇は入社後6ヶ月で10日、1年6ヶ月で16日付与される。その後1年経過毎に1日ずつ増えていき、最大22日付与される。

### ○年次有給休暇取得推奨日の設定

- ・交代勤務者に比べ日勤者は年次有給休暇の取得率が低いため、日勤者に対して、毎年度5日の年次有給休暇取得推奨日を設けている。主に所定休日の前後に設定し、連休を取りやすくしている。

### ○年次有給休暇を取得しやすい風土

- ・交代勤務者については同部門内で代替要員を確保できるため年次有給休暇を取得しやすい。お互いに協力しあう風土が醸成されている。

### ○備蓄年休

- ・時効消滅した年次有給休暇を、44日を上限に備蓄年休として積み立てて、入院、介護、ボランティア等に利用できる。この制度により病気等のために年次有給休暇の取得を控える必要がなくなり、年次有給休暇の取得促進につながっている。

### ○リフレッシュ休暇

- ・年次有給休暇とは別にリフレッシュ休暇制度があり、勤続年数に応じた休暇と慰労金を支給している。

### ○出産看護休暇(男性の出産休暇)

- ・配偶者が出産した男性社員に対し、出産の翌日から3日間の特別休暇を与えている。

### ○メンタルヘルス、ハラスメント対策

- ・自社内だけでなく、外部にもメンタルケア、ハラスメントに関するホットラインを設けている。新入社員教育の際には必ず周知し、ひとりで悩まないよう呼びかけている。

#### 〈今後の取組〉

### ○年次有給休暇の計画的付与

- ・平成28年度からは日勤者の年休取得推奨日を計画的付与日とする予定。年次有給休暇の更なる取得促進に取り組む。

#### 現状とこれまでの取組の効果：

- ・長時間労働者は年々減少しているが、更なる長時間労働削減を目指す。
- ・休転期間においても、工数の見直しなどにより長時間労働の削減を目指す。
- ・年次有給休暇取得率取得率は年々増加しているが、更なる向上を目指す
- ・リフレッシュ休暇 取得率はこれまで100%。
- ・育児休業 これまで5名の対象者がおり、取得率は100%
- ・出産看護休暇 昨年は12名対象者がおり、取得率は100%

## 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：大館桂工業株式会社	所在地：秋田県大館市
社員数：100名	業種：建設業



### 取組の目的：

当社の基本理念の中には、「社員もパートナーも『楽しく生き生きと』(社員重視)・・・」というのがある。社員に生き生きと働いてもらうことによって、会社が良くなり、最終的には実績にもつながると考えている。

### 取組の概要：

#### ○年次有給休暇の取得促進

- ・年次有給休暇の計画的付与の実施

年間の労働日及び休日カレンダーを作成した後、全社一斉で年休を取得する日を年に5日設定している。

- ・会社全体行事の日程配慮

年間カレンダーの作成時に、会社全体行事の日程を連休の合間に設定しないようにしている。

これにより、連休の合間に年次有給休暇を取得し連続休暇の取得が可能となるよう配慮をしている。

- ・年次有給休暇の半日取得

半日単位で年次有給休暇を取得できる制度を導入している。

また、社員が希望すれば、半日単位分を2回に分けて2日連続で休めるように、所属の部門長が配慮することもある。

- ・年次有給休暇の残日数の通知

年度当初と年度中期に、給与明細上で年次有給休暇の残日数を全社員に対して通知している。

#### ○その他の休暇制度

- ・地域活動特別休暇

社員の社会貢献活動を尊重し推進するため、通常の年次有給休暇以外に年1日の有給休暇を取得することができる。災害ボランティアはもちろん、町内会行事活動といった身近な事由でも取得することができる。

### ○その他の取組

#### ・社員満足度調査の実施

年1回調査を実施しており、年次有給休暇の取得しやすさについても調査を行っている。

#### ・社員間コミュニケーション向上の取組

上記の社員満足度調査を活用し、年次有給休暇が取得しやすくなること、現場の状況が把握できることで、社員の負担を緩和する対策をたてるきっかけとしている。

具体的な取組としては、若手社員のためのサポーター制度、外部社会保険労務士が対応する個別面談制度、社員座談会、宴会等社員コミュニケーションのための予算計上、社員旅行やスポーツレクレーションの実施など、多様な施策を実施している。

#### ・社員の増員

現場の業務負担増や所定外労働削減を考慮し、社員を増員する計画を実施中。人材や人事に関しては、中長期計画を策定して取り組んでいる。

### 現状とこれまでの取組の効果：

#### ○年次有給休暇取得促進

- ・平成26年度の取得率は、61.0%であった。上記の取組は数年前から行われており、毎年ほぼ同じ率で維持されている。

(H27.11)

## 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：拓南商事株式会社	所在地：沖縄県うるま市
社員数：143名	業種：製造業

### 取組の目的：

『拓鉄興琉』を社是とし、鉄鋼業を開拓して琉球の経済振興に貢献すると共に、労働者にとって働きやすい職場環境の形成を目指していく。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

##### ○所定外労働の削減

部署により労働時間数に偏りがあり、1か月の所定外労働が60時間程度に及ぶ労働者もいたため、平成23年6月1日から毎週水曜日を「ノー残業デー」と定めることとし、事業場内に掲示することによる周知を実施していたが、さらに上司からの声掛け・メール、朝礼での働きかけを積極的に行っている。掲示だけでなく声掛け等を行うことにより、50%前後だった「ノー残業デー」の定時退社率が90%前後で推移している。これに伴い、社内でのレクリエーション活動が盛んになり、中でも「ノー残業デー」を導入した翌年に創設された野球部の活躍が顕著である。

##### ○年次有給休暇の取得促進

以下の方法により、自由に取得できる雰囲気づくりに努めている。

- ①休暇の付与の際に、付与日数を労働者に伝える。
- ②支給残日数を給与明細書に示す。
- ③事務所入口の労働者の目につきやすい場所に申請書を置いている。
- ④本人の病気、家族の看護等の場合には、事後申請も認める。
- ⑤事由を問わず、半日単位までの申請を自由に認めている。
- ⑥提出された申請書を部署ごとにファイリングし、申請の状況を分析して、所属部署の管理者及び労働者も部署内の個人別の取得状況を把握できるようにしている。

#### 〈今後の取組〉

##### ○新たな労働者の確保による所定外労働の削減

社内でも新たな人材確保・育成を図ることにより、ワークシェアを行い、所定外労働の削減を目指す。

##### ○既存の労働者の多能工化による所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進

それぞれの労働者が複数の技術を取得することにより、労働時間を分散化して特定の労働者の所定外労働が長くなることを防止し、同時に年次有給休暇を取得しやすい環境づくりを行っていく。

現状とこれまでの取組の効果：

○所定外労働の状況

約 26 時間／月（過去 3 年間の平均）

○年次有給休暇の取得状況

約 63%（過去 3 年間の平均）

(H27.3)

## 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：鶴来信用金庫	所在地：石川県白山市
職員数：152名	業種：金融業

### 取組の目的：

男女比率が約5：5と比較的女性の多い職場であり、採用面接時に結婚後の就労環境について質問されることが多い。また事業所内の年齢構成では特に20代と50代が多く、これから育児や介護を抱える職員が増えることが予想される。そのため、勤務時間中は能力を十分に発揮してもらい、さらに休日を充実させてメリハリの活気ある職場と安心して働くことができる働きやすい職場環境を形成することで、優秀な人材の確保・定着促進を図ることとした。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

#### ○ パソコン使用時におけるアクセス権限設定

平成21年11月から事務効率改善と所定外労働削減の観点から、トップダウン（理事会）により、金庫内事務連絡として部店長宛てに、終業時刻17時に職員のパソコン使用を一斉に制限する文書を通知。

朝9時から17時の勤務時間帯で日々の仕事を完了するようにし、17時以降は各種アプリケーションの起動制限。やむを得ず翌日以降にできない業務により所定外労働を行う場合、原則、当日の午前中までに事前申請（①業務部へ連絡②総務部へ許可を得る）を行い、パソコン使用制限の解除（所定外労働・休日労働）を認めている。

#### ○ 連続休暇制度

トップダウン（理事会）により、年次有給休暇の連続取得を推奨している。

期首に個人別年次有給休暇年間計画表を作成させ、4半期ごとに各人から取得状況に関する報告書を総務部に提出させ、管理を行っている。また、連続休暇の取得状況については、第四4半期に常務会へ報告を行っている。

#### ○ 小学校就学始期前までの子を抱える職員の短時間勤務制度の導入

職員の個々の事情により、子が小学校就学始期に達するまで利用できる短時間勤務制度を導入

#### ○ 家族手当の改定

人口減少が社会問題となっている現状から、第3子以上を育てている職員への家族手当を追加した。

## 現状とこれまでの取組の効果：

### ○ 所定外労働削減の状況

- ・平成 25 年度 約 65 時間／年間（1 か月平均 5.42 時間）
- ・平成 26 年度 約 63 時間／年間（1 か月平均 5.25 時間）

### ○ 育児休業及び短時間勤務制度の利用及び女性管理職者の登用状況

女性の育児休業取得率は 100%（過去に男性の取得実績有）、勤務時間帯に制約がある職員は、短時間勤務制度（利用率：31.3%）を利用しているため、優秀な人材の定着・確保につながっている。

現在、女性管理職者（17 店舗の支店長、部長代理、支店長代理）を 11 人登用。

（登用率：21.2%）

(H27.4)

## 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：徳島信用金庫	所在地：徳島県徳島市
社員数：232名	業種：金融業



### 取組の目的：

平成27年4月に新しい「経営理念」3項目を策定。うち1項目を「職員の幸福」として掲げ、所定外労働を削減し、ワーク・ライフ・バランス向上により自己啓発や地域貢献に努め、「一生を賭しても悔いのない誇りうる職場」作りを目的として取組を行っている。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

##### ○トップメッセージ

①中小企業の育成・支援、②職員の幸福、③地域社会への貢献、を経営理念として定め、所定外労働削減、年次有給休暇取得促進等によりワーク・ライフ・バランスを向上させ、自己啓発や研修により絶えず能力の向上に努め、仕事を通じて地域社会の中でかけがえない存在となる職員を育成する。

##### ○所定外労働の削減

就労管理システムを導入し、平成27年度下期より運用を開始する。

徹底した時間管理により所定外労働及びコスト削減を目指す。

##### ○有給休暇取得促進

- ・平成27年度より、期初に職員の希望を踏まえ、連続休暇取得スケジュールを作成・管理し、全職員が連続して年間5日の有給休暇を取得（土日含め9日間連続休暇）するよう促進している。
- ・平成27年度より、「家庭の日」として、誕生日月に1日の特別休暇を付与する制度を導入し、連続休暇と同様に年間スケジュールを管理することにより、週末と連続した休暇取得を促進し、仕事と生活の両立共存を目指している。

##### ○職員満足度（ES）向上

風通しの良い職場風土を醸成する目的で、平成26年度より、業務運営の合理化及び顧客サービスの向上のため、職員からの「提案制度」を導入するとともに、経営陣が営業店を訪問し、職員と意見交換会（3か月に1度）を実施している。提案は、個人又は複数で行うことができるようにしている。

##### ○女性職員の職域拡大

お客さま担当者（渉外係）として7名、管理監督者（次長）として2名の女子職員を登用。今後も積極的な登用を行っていく。

### ○はぐくみ支援

平成 27 年 3 月に「はぐくみ支援企業」表彰を受け、育児介護休業法による育児休業の完全取得を継続するほか、はぐくみ関連施策等（配偶者出産時の特別休暇、小学校就学前の看護休暇制度等）を継続して実施し、仕事と家庭の両立支援に取り組んでいる。

### 〈今後の取組〉

### ○有給休暇等の取得促進

就労管理システム本格稼働により、年次有給休暇・連続休暇・特別休暇等のスケジュール管理を強化するほか、取得状況を常時チェックし、年次有給休暇等の取得促進を目指す。

### ○所定外労働大幅削減

就労管理システム本格稼働により、出退勤時間等のデータ蓄積・分析を行い、時差出勤や変形労働時間制等の見直しを図り、所定外労働の大幅削減を目指す。

### ○女性職員の職域拡大

女性の営業職員を増加させ、お客様担当者（渉外係）の 15%に拡大する。

### 現状とこれまでの取組の効果：

### ○女性活躍推進

女性のお客さま担当者（渉外係）を平成 25 年度に 4 名登用し、平成 26 年度には 7 名（渉外係の 12%）に増員。今後 15%程度まで拡大していく。

### ○年次有給休暇の取得率

年次有給休暇取得率は 43%であり、四国内の同業平均（33%程度）を上回っているが、特別休暇を含めた取得管理を徹底し、年次有給休暇の取得率引上げを目指す。

### ○所定外労働の削減

職員一人当たりの年間所定外労働時間数は、平成 25 年度は約 190 時間であったが、平成 26 年度は約 150 時間に減少した。平成 27 年度は、就労管理システム導入による時間管理の徹底を図り、更なる削減を目指す。

(H27.7)

## 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：本坊酒造株式会社	所在地：鹿児島県鹿児島市
社員数：200名	業種：製造業



### 取組の目的：

昔からの伝統の中で、酒造メーカーの古い風習があり、それが他社や地域との格差となってしまったことから、この環境を変えるため、社員が仕事と子育てを両立させることが出来、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮出来るようにする。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

##### ○トップメッセージ

企業は人なり。人材なくしては、我々の使命・企業価値の実現もありえない。短期と中長期の視点を持って自らの役割と課題を自覚し、その達成のために絶えず自らの能力の向上に努めよう。無限の可能性を信じ相互に啓発しながら、より高い価値と物心両面の幸福実現の為、社員が安心して働ける職場づくりと、社員一人々が資質向上を目指せる環境づくりをおこなう。

##### ○年次有給休暇の取得促進

- ・家族の誕生日や結婚記念日等何かの記念日に有給休暇を取得するアニバーサリー休暇制度。また、啓発の一環として、事業所内に、社員の誕生日一覧表を作成し掲示している。

##### ○所定外労働時間の削減

- ・毎週水曜日をノー残業デーとし、時間外労働時間の削減を図っている。さらに総務課にて、その実施状況をチェックし定着を図る。
- ・所定外労働の実態と所定外労働時間が削減出来ない原因の分析を行う。
- ・事業所長を対象に、所定外労働時間削減のための意識改革の研修を年2回実施。

##### ○育児・介護

- ・育児休業、介護休業を希望する社員は、定める休業規程により休業することができ、その周知を図っている。
- ・生後満1年に達しない子を育てる女性社員が申し出たときには、所定休憩時間のほかに1日2回各々30分の育児時間を与える（「育児短時間勤務」制度）。
- ・年次有給休暇取得の働きかけ、育児・介護短時間勤務、育児のための所定外労働の免除、介護休暇、子の看護のための休暇、時間外労働及び深夜労働の制限等を活用して、育児・介護を行う社員に配慮。

〈今後の取組〉

○年次有給休暇の取得促進

- ・平成26年9月の取得率39%を、平成28年9月30日までに50%とすることを目標としている。

○所定外労働時間の短縮

- ・今後の仕事の効率化を推し進め、所定外労働時間の短縮を図る。

現状とこれまでの取組の効果：

○年次有給休暇の取得率

平成21年から平成22年までの年休取得率は23%であったが、取組の結果、平成22年から平成23年までの取得率は31%となった。

○所定外労働時間

平成25年度の1か月当たり所定外労働時間の平均は、会社全体で383時間であったが、平成26年度は製造及び販売数量が増加したにも拘わらず、1か月当たり所定外労働時間の平均は379時間と時間外労働時間の削減を図れた。

○社員の声

育休復帰後も「育児短時間勤務」制度があり、保育園の送り迎えにも大変助かっている。また、子供の看護休暇に関しても、30分単位で取ることができ、産休の体に負担がかからず、時間に余裕がとれるので、通院時に大変役立っている。

(H27.6)

## 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：林兼産業株式会社	所在地：山口県下関市
社員数：318名	業種：製造業

### 取組の目的：

労働条件の向上と生産性の向上に取り組み、ワーク・ライフ・バランスを推進する。  
女性の活躍促進を図る。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

##### ○労使協議会の開催

労働時間の短縮等を含む労働条件全般について労使で話し合うため、労使協議会を設置し、毎月開催している。

##### ○時差出勤の導入

生産ラインの梱包や出荷業務を行う部署で時差出勤を導入し、時間外労働の縮減を図っている。

##### ○年次有給休暇の取得促進及び保存休暇制度の導入

- ・最低取得日数（6日）を示す等により年次有給休暇の取得促進を図っている。
- ・時効で消滅する年次有給休暇について、勤続年数に応じて最大40日（勤続10年未満の労働者は20日、10年以上20年未満の労働者は30日、20年以上の労働者は40日）を積み立てられることとし、病気休暇、ボランティア休暇及びリフレッシュ休暇に利用できるよう制度化している。

#### 〈今後の取組〉

##### ○年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇が取得しやすくなるよう、管理職に率先して取得させ、取得率の向上を図る。

### 現状とこれまでの取組の効果：

##### ○所定時間外労働の削減

平成19年度から平成21年度にかけて、社員一人当たりの年間所定労働時間を平均約60時間（2000時間→1936時間）ほど、段階的に短縮し、現在に至っている。  
また、社員一人当たりの1ヶ月平均所定外労働時間数は約7時間となっている。

(H27.3)

企業における働き方改革 主な取組事例(未定稿)

基本情報						取組の背景		取組の内容							取組の成果								
企業名	業種	資本金	従業員数	都道府県	地方ブロック	経営課題	経営課題に対応した人材戦略	①仕事と子育て・介護の両立可能な環境整備	②長時間労働是正、有給休暇取得促進	③勤務地・職務等を限定した多様な正社員の導入	④時間や場所に捉われない働き方の促進	⑤地域における女性の活躍推進	⑥若者・非正規雇用対策の推進	その他	所定外労働時間の減少、休暇の増加	モチベーションの向上	生産性の向上	売上や利益の増加	人材確保	外的評価の向上	その他	備考	その他参考
医療法人社団 順仁堂 遊佐病院	P.医療、福祉	-	98名	山形県	東北	・看護師の定着、新規採用者の確保	・看護師の離職者を減らすために働きやすい環境を整える	・求職者の希望に応じ、育児・孫育てのため夜勤回数を半減、免除	・誕生日に有休取得を推奨・給与支払日をノー残業デーに設定 ・各社員が残業しないと決めた日には「かえるバッジ」を着用して就業					・腰痛の社員の割合(67%)を減らすため、始業前に腰痛予防体操を実施	・年次有休取得率 35.7%(2012)⇒57.1%(2014) ・誕生日の年休取得75名(77%)(2014) ・月平均所定外労働時間数2.2時間(2012)⇒1.0時間(2014)				・看護師の離職率13.6%(2012)⇒0%(2013) ・新規雇用者が増加		・腰痛の社員の割合67%(2012)⇒56%(2013)		
株式会社 シンコーメタリコン	E.製造業	3,000万円	75名	滋賀県	近畿		(社員が目標を持ち、安心して働くことができる環境を整備することが、社員のモチベーションアップにつながる)		・会社独自の業務管理システム「シン魂」を購入、生産工程管理、作業時間管理等を一体化				・有期雇用や派遣労働などの非正規雇用を行わず、全社員を正社員雇用とする	・溶射技能士等の国家検定資格取得を支援、費用は全額会社負担 ・自己評価制度の導入	・「シン魂」導入により適正な生産管理を行った結果、業務効率化、所定外労働の削減につながった ・一人あたり1ヶ月所定外労働27時間(H23)⇒24時間(H26) ・年休取得日数5.1日(H23)⇒6.1日(H26)		・売上が平成23年度比で15%増加	・国家技能検定合格 溶射技能士1名/H26年、2名/H25年、1名/H24年 機械加工技能士(円筒研削盤1級)1名/H26年、1名/H25	・社員満足度86% 「滋賀でいちばん大切にしたい会社」に認定(2015年度滋賀県中小企業家同友会認定) ・2011年度 関西IT百撰 最優秀企業 ・平成25年「現代の名工」に1名表彰(当社から3人目)			<a href="http://www.shinco-metalcon.co.jp/outline/index.html">http://www.shinco-metalcon.co.jp/outline/index.html</a>	
株式会社 オーザック	E.製造業	30,000千円	42名	広島県	中国	①社員の頑張りを評価する客観的な基準がいために公正難しく、モチベーションが上りにくい。 ②各人の業務量が見える化されていないことで業務配分に偏りが生じ、緊急時応援頼みにくい。		・製造部では、中計をもとに現場が必要と判断した技術能力について OJT 計画を作成、PDCA サイクルを回して質を高めることで、業務効率率を向上 ・保有資格の掲示、国家試験の合格者への報奨金の支給により、多能工化を推奨、業務の平準化を目指す ・作業の開始から終了をリストアップした加工指示書を作成、仕事を見える化					・社員同士の認識の違いによるミスの防止、部署内・間の連携をスムーズにするために、コミュニケーションを図る親睦会費用を会社が助成	・6年前に比べ、所定外労働時間数63.8%減少、年休取得日数3.3日増加		・標準作業時間があることで時間を意識するようになり、生産性が向上 ・作業可能時間が算出できるようになったことで、顧客対応がスムーズになった ・認識の違いによるミスが減り、業務の効率化につながった						<a href="http://www.azuc.co.jp/profile/">http://www.azuc.co.jp/profile/</a>	
株式会社 長岡塗装店	D.建設業	2,550万円	25名	島根県	中国	(1990年代、当社の「働きにくさ」に気が付き、「社員が働きやすい会社を作るためには、いったい何をすればよいのだろうか」を問題点に)	(創業者の「従業員と企業が共に成長していく」との理念のもと、「働きやすい職場づくり」を目指している)	・代替要員の事前の採用・配置等、休業予定者が安心して制度を利用できるように配慮 ・複数回取得できる育児のための特別有給制度の導入 ・育児・介護に対する始業就業時刻の繰り上げ・繰り下げ、短時間勤務制度の導入	・年間年休計画表の作成・配布 ・子の看護休暇制度の対象を高校終期まで拡大、30分単位での取得を可能に ・失効する年休の積立制度の導入					・子供の看護のための有休制度利用者12名、男性の育児休業取得者数10名(のべ)(H26年10月実績)		・島根県発注工事成績が向上、18位(H20)⇒4位(H24)、経営の拡大につながった	・建設業に必須である有識者が48人増加(23人(H14)⇒71人(H26))	・「働く人と家庭にやさしい事業所表彰」(H16) ・第1回「子どもと家庭を応援する日本」功労者表彰、内閣総理大臣賞(H20) ・「子育てサポート企業」として、くるみんマークの認定(H19、H21、H23)					
株式会社 ランクアップ	I.卸売業、小売業	1,000万円	41名	東京都	関東	(女性が一生懸命に働ける会社)	(長時間労働をしなくてもよい組織にすることが重要、また社員が夢をもって活躍できるように、各自の目標設定の明確化、理念の浸透、福利厚生などの制度の充実という多方面から支援)	・スーパー時短(平日に子供を習い事に連れて行ける、8:30-14:30勤務) ・病児シッター費用を会社が負担	・年休は年間20日間付与、期限なく最大40日まで持つことが可能 ・時間単位で取得できる「2時間休」～「6時間休」制度を導入 ・リフレッシュ休暇(特別休暇として年間5日間、年次有給休暇合わせて最大11日間の連続休暇が取得可能) ・ボランティア休暇 ・「17時で帰っていいよ」制度(仕事が終われば帰宅可、東日本大震災を機に導入)				・就業時間中のヨガ教室の実施 ・無農薬野菜の支給 ・研修費用の全額負担	・年休取得状況ほぼ100% ・所定外労働時間ほぼゼロ(東日本大震災前は20時間/月)		・残業時間減、労働生産性が上がり、業績は伸びている		・2014年の東京都のワークライフバランス育児介護部門の認定企業に選定			<a href="http://www.mannara.jp/brand/company/">http://www.mannara.jp/brand/company/</a>		