

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：タテホ化学工業株式会社	所在地：兵庫県赤穂市
社員数：230名	業種：製造業



取組の目的：

社員一人ひとりが仕事の高度化と高速化に取り組み、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〉

○トップメッセージ

「社員・家族・地域がともに栄える」を行動指針の一つに掲げ実践している。働きやすい環境を整備し、女性の活躍を促進するとともに、すべての社員がその能力を十分に発揮できるよう、多様な労働条件を整備する。

○「朝型勤務」の実施

平成27年6月から、社長の指示により「朝型勤務」を実施。期限は設けず、申し出た社員に合わせた「朝型勤務」を適用している。

午前6時に始業時間を前倒しして、朝早く働き始めることで、社員の夕方時間の有効活用を図ることを目的とするほか、始業・終業時間を早めることにより、効率的に仕事をすすめる「働き方の改革」を目指す。

○労働時間削減の取組

原則20時を消灯時間とし、時間外労働の長時間化を防いでいる。これに加えて、平成27年6月、効率よく働き、早く帰る働き方の定着を目指し、社長の指示により月に1日の定時退社日を導入し、役員会開催日を定時退社日として指定して、全社員が午後6時までに退社することを実施している。

また、総務部と所属長が連携し、長時間労働者（1週10時間以上の時間外労働従事者）の業務負荷を軽減するための方策を協議し、特定の社員に長時間労働が発生することを防止している。

○年次有給休暇取得促進の取組

毎月の勤務計画を作成する際に、各部署で年次有給休暇取得希望日を調整することにより、社員が計画的に年休を取得できるようにしている。

○多様な働き方の取組（様々な休暇制度など）

産前・産後休暇、育児休業取得中の社員に対し、社内の動向などを知らせることにより、不安を取り除き、復職に備えるための情報提供を行っている。また、休業の機会を活用し、就労中にはできない通信教育の受講料を会社負担として受講を推奨し、スキルアップにつなげるなど、育児を担う社員を支援する制度を導入している。

利用した社員は、復帰後、休業中に取得した資格を活かして仕事に活躍している。

〈今後の取組〉

○再雇用者の環境整備

定年再雇用者が活躍できる環境を整備するため、再雇用日から3か月間に5日間の連続休暇を取得することで、勤続の休養をとるリフレッシュ休暇制度を2015年10月から導入した。

○管理部門の年次有給休暇取得率向上に向けた取組

管理職の取得率が低い傾向にあるので、該当の管理職に対し、また、取得率が低い部署の各労働者に対し、取得を呼びかける啓発活動を計画している。

現状とこれまでの取組の効果：

○所定外労働の状況

数年前から特別条項適用時間の削減を目指し、月の所定外労働時間40時間以内を目標として取組を実施している。今年度新たに実施した取組の効果は具体的な数値としては表れていないが、今年度は業務量が増加する中で、前年度比の現状を維持している。

○年次有給休暇取得率

製造部門所属社員の年次有給休暇取得率72%を達成。会社全体では64%。

○「朝型勤務」を実践した社員の声

朝は集中力が高く、仕事の効率もアップする。効率よく仕事を片付けて、早く帰ることができ、明るいうちに、公園で子供が大好きなサッカーをすることができた。子供の真剣な表情と笑顔を見るのが楽しみである。