

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：旭有機材株式会社 | 所在地：宮崎県延岡市 |
| 社員数：754人 (時点：2023年6月) (正社員のみ) | 業種：製造業 |
| 事業内容：管材システム事業、樹脂事業、水処理・資源開発事業 | |



■ 働き方・休み方改革に取り組んだ背景と狙い

- ・当社の人事方針では、「社員が生き生きと働ける環境整備」として、働きやすい職場環境の確保を掲げている。
- ・労働時間などの働き方や有給休暇・育児・介護などの生活支援面を見直すことにより、ワーク・ライフ・バランスと生産性向上の好循環を生み出し、社員と企業の成長に結びつけたいと考え、働き方・休み方改革に取り組んできた。

■ 主な取組内容

1 働き方・休み方改善に関する方針・推進体制

- ・コンプライアンス遵守、生産性やワーク・ライフ・バランスの向上を推進するため、人事部から各部署に呼びかけ、働き方改革を推進した。

2 働き方改善に関する取組内容

適正な労働時間の把握

- ・労働時間の削減も必要であるが、まずは労働時間を適正に把握することに注力した。PCログと実打刻の差把握、22時前に業務終了のアナウンスをPCに表示させるなど対応を実施している。

育児短時間勤務制度

- ・都市部に勤務する共働き世帯において、近隣の親族などに支援を請うことが難しく、保育園や幼稚園への送迎のために、定時での勤務に差し支える事例も生じており、育児短時間勤務制度の期間を小学校低学年まで延長して欲しいとの希望が強いことから、ワーク・ライフ・バランスの維持が困難な社員を救済することを目的に、育児短時間勤務制度の対象期間を、子が小学校4年生修了まで認めた。
- ・その後、小学校6年生まで制度が利用できるように、制度の対象年齢を引き上げた。

スーパーフレックス（コアレスフレックス）の導入

- ・効率的な時間管理・活用、生産性向上、時間外労働の削減を目的に、2002年よりフレックスタイム制を導入した。
- ・当制度の活用により「時間で仕事する」から「いかに成果を上げるか」という意識改革が図られ、メリハリのある働き方が可能となっている。
- ・その後、コアタイムありのフレックスタイム制からコアタイムを廃止したフレックスタイム制とし、育児・介護を抱える社員が、より柔軟な働き方ができる制度に改めた。

勤務間インターバル制度の導入

- ・十分な休息時間を確保することを目的に、11時間の勤務間インターバルを導入した。

在宅勤務制度の導入

- ・ 2019年9月から、地区を限定して在宅勤務のトライアルを開始したが、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、トライアルを全国地区に拡大した。
- ・ 2023年5月以降の5類への引き下げを機に、在宅勤務制度を正式導入とした。出社を前提とする制度とし、在宅勤務は10回/月とした。

3 休み方改善に関する取組内容

年次有給休暇の取得促進

- ・ 年次有給休暇の取得状況について、労働組合へ半年毎に報告を行い、労使一体で取得促進に取り組んでいる。
- ・ 具体的な施策としては、夏季における有休消化促進月間、計画的年休付与制度、調整出勤日における有休消化の促進、アニバーサリー休暇を実施しており、取得率の向上につながっている。

特別休暇の活用

- ・ 休暇取得の促進につなげるため、年次有給休暇とは別に、特定の対象や事由に合わせた特別休暇制度を設けている。
- ・ 具体的には、リフレッシュ休暇や積立有給休暇などを設け、休暇を取得しやすい雰囲気作りに努めている。
- ・ 子の看護休暇の取得可能年齢は小学校3年生までであったが、小学校6年生まで制度を利用できるように改定した。

積立休暇の取得条件の拡大

- ・ 失効する年次有給休暇を最大60日まで積み立てできるが、これまでは積立休暇の利用にあたっては、本人の私傷病および家族の看護や介護で7日以上 of 休暇を要す場合のみ取得できるという条件があった。積立休暇の利便性向上と家族の育児や介護に伴う休暇拡充を目的に、本人の私傷病は4日以上 of 休暇が必要な場合に利用できることとした。また、ファミリーサポート休暇として、家族の看護や介護を目的とする場合は1日から取得できるものとした。また、仕事と不妊治療の両立を目的に、取得要件に不妊治療を追加した。
- ・ 【積立休暇取得日数】 2015年：194日 → 2022年：550日

育児休業の一部有給化

- ・ 育児休業の取得促進を目的に、育児休業を取得する場合、最初の10日間を有給化（給与補償）する制度とした。これにより男性の育休取得率は大きく改善した。
- ・ 【男性の育児休業取得率】 2021年度：6% → 2022年度：58.3%

時間単位有休の取得単位の変更

- ・ 短時間の私用や通院による早退・中抜けなど柔軟な働き方を実現するため、2時間単位の年次有給休暇から1時間単位の年次有給休暇に改定した。年5日分を取得可能である。この改定によって短時間の用事に対応できるようになり、より柔軟な休暇取得による時間の有効活用につながっている。

4 働き方・休み方改善に関する課題・工夫

- ・ 在宅勤務下における従業員同士のコミュニケーションを促進するため、コミュニケーションツールを活用。
- ・ ペーパーレス化や押印の廃止といった業務の見直しを実施。
- ・ 業務効率化のためのグループウェア活用方法の説明会を実施した。

■ 取組の成果・展望

1 取組の成果

年次有給休暇の取得促進

【年次有給休暇取得率の推移】

<2015年度>年間平均取得日数：12.1日／取得率：62.9%

<2022年度>年間平均取得日数：12.6日／取得率：67.2%

- ・改善した理由：定期的に年次有給休暇の取得状況を事業部長へ報告し、トップダウンで有給休暇の取得促進をアナウンスした。

業務効率・生産性

- ・製造部門において、一気通貫生産方式による生産性向上に取り組んでいる。また、グループウェアの活用方法を周知することで、業務効率化に努めている。
- ・一方で、新しいシステムの導入が増えているため、情報リテラシーの向上施策を講じている。

従業員のワーク・ライフ・バランス、モチベーション

- ・前述の積立休暇の取得要件緩和や、育休の一部有給化により、社員の事情に沿った休暇取得ができるようになり、ワーク・ライフ・バランスは向上していると感じている。

多様な人材の活躍

- ・育児短時間制度を小学校卒業まで拡充し、都心部の社員などに活用されている。
- ・また、定年後再雇用の処遇見直しを行い、現役時代同様の活躍を期待するとともに、再雇用後の役割に応じた処遇ができるように、制度改定を実施した。
- ・非正規社員から正社員への転換スキームを構築し、雇用の安定化、モチベーション向上に寄与している。

2 今後の展望

- ・働き方改革については、抜本的な見直しを2020年に開始して以降、適正な運用がされているか経過観察をしてきた。コンプライアンス遵守のため、サービス残業や不正な打刻がないか確認を継続する。
- ・一方で、好業績に連動し、製品の生産量も増加し、労働時間が増加傾向にある。生産性向上の検討をする余力がない現状であるため、採用に注力している。
- ・休み方改革については、結婚休暇や忌引休暇などの特別休暇の見直しや、ライフスタイルに沿った休暇の拡充（ドナー休暇や不妊治療）、育児休業の有給化など、社員の状況に応じた休暇取得ができるよう改定を行っている。しかし、年次有給休暇の取得率は、ここ数年横ばいであるため、年次有給休暇を取得しやすい風土醸成や運用の見直しに注力したい。