

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：太平洋工業株式会社	所在地：岐阜県大垣市
社員数：1,634名	業種：製造業



取組の目的：

「自ら考え提案し行動できる人財」の育成と、「チャレンジする企業風土」を醸成していくために、働き方を変革し、ワーク・ライフ・バランス実現に向けた取り組みを推進する。

取組の概要：

〈現在の取組〉

○トップメッセージ

「絆と成長」をめざすワーク・ライフ・バランスの実現を会社の長期ビジョンに掲げて推進しており、社長から社員に対しては方針説明会の際、社外にはCSRレポートなどで機会あるごとにメッセージを発信している。

○年次有給休暇取得促進

- ・年間計画取得日数1人10日以上（2015年度からは12日以上に引き上げ）を目標に設定し、未取得者へは四半期ごとに上司を経由して個別にフォローを実施している。
- ・毎月、労務協議会にて年次有給休暇の取得状況を確認し、目標未達成部署へは役員よりフォローしている。
- ・年次有給休暇の半日単位取得の上限は年6日(12回)であったが、社員のニーズを反映し、2009年度以降10日(20回)まで拡大し、利用しやすくしている。

○リフレッシュ休暇制度

- ・年齢の節目（30,35,40,45,55才）にリフレッシュを目的とした有給休暇の取得を促進するため、対象者へ通知書を配布している。
- ・50才時のリフレッシュ旅行は、特別有給休暇の5日付与と年次有給休暇の取得を含めて、最大連続12日間としている。

○所定外労働削減の取組

- ・管理監督者に適正な時間管理の理解を深めるため、e-learning等で労務管理教育を実施している。
- ・毎週水曜日は定時退社の日「帰るデー」を設定し、定時時刻には社内放送にて退社を呼びかけている。

○短時間勤務制度

- ・育児のために、始業と終業を各 60 分の範囲で最大 2 時間短縮して勤務することができ、時間の制約ある中で効率よく仕事をすることを支援し、仕事と育児との両立が可能となるようにしている。利用期間は「小学校就学前までの子」を対象としていたのを 2015 年 3 月から最長「小学校 4 年生修了までの子」に拡充した。
- ・家族の介護のため、始業と終業を各 30 分の範囲で最大 1 時間短縮して勤務することができる。利用期間は介護休業と通算して最長 2 年間としている。

〈今後の取組〉

- 更なる年次有給休暇の取得促進のための諸施策及び管理職を対象とした取得啓発の実施。
- 更なる両立支援と労働生産性向上に向けた働き方改善のための諸施策を実施。

現状とこれまでの取組の効果：

○年次有給休暇の取得率

- ・10 日以上取得者の比率は 2005 年度 71% (776 人) → 2013 年度 96.5% (1316 人) と目標達成できた人数は約 2 倍になっている。
- ・7 日未満の取得者の比率は 2005 年度 11.4% (125 名) → 2013 年度 1.4% (18 名) と約 10 分の 1 に減少している。

○リフレッシュ休暇制度

- ・50 才のリフレッシュ旅行・休暇の 2009 年～2013 年の利用率は 89.4% (135 名) と高く、家族共々リフレッシュできたと喜びの声が多い。

○両立支援

- ・2008 年度以降、女性の育児休業取得率は 100% となっており、復帰後は半数以上が勤務時間緩和制度を利用し、効率よく仕事をするを心がけながら働いている。

○会議に伴う移動時間の削減によるワーク・ライフ・バランスの推進

- ・TV 会議システムの導入により、導入前に比べ全社で年間 3,518 時間の移動時間（国内拠点間）が減少したことにより、余暇時間が増え、ワーク・ライフ・バランスの推進に寄与している。