

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： 株式会社富山村田製作所	所在地： 富山県富山市
社員数： 1, 346名	業種：製造業

取組の目的：

近年、女性の社会進出や少子化が大きな社会的課題となる中、仕事と子育ての両立を積極的に推進し、多様な人材がいきいきと働くことができるように、ワーク・ライフ・バランスのさらなる実現に向けた取組が重要となっている。

このため、仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備をはじめ、社員にとって働きやすい労働条件の整備に継続的に取り組んでいる。

取組の概要：

〈現在の取組〉

○トップメッセージ

社員一人ひとりにはそれぞれの生活基盤となる家庭・家族があり、性別に関わらずそこで果たすべき責任がある。

社員が能力を発揮し、活躍し続けられる職場環境をつくるためには、仕事だけでなく、家庭という基盤も充実できる環境を整えること、ワーク・ライフ・バランスの実現が大切だと考えている。

○長時間労働の削減への対応

①勤怠管理システムの活用

勤怠管理システムにより、上司は部下の社員の勤怠状況（退勤時刻や所定外労働時間数など）を常時確認でき、所定外労働の管理や仕事量の配分の調整に役立てている。

②長時間労働者への対応

1か月の所定外労働が70時間を超えた社員に対して、産業医若しくは社内保健師の面談を義務付けている。

○子育て世代をサポートする制度

仕事と子育ての両立を図るための環境づくりに取り組んでいる。

①育児休業制度

子どもが満1歳6か月又は満1歳到達後の当該年度末までのいずれかの長期の期間まで育児休業を取得できる。

②出産休暇制度

配偶者が出産する場合、出産日の前後の期間のうち、最大で連続5日まで出産休暇(有給休暇)を取得できる。

○多様な働き方実現に向けた制度

各種休暇制度の充実により働きやすい職場づくりに努めている。

①時間単位の年次有給休暇制度

法定の年次有給休暇とは別に、年間1日分(8時間)の時間単位の有給休暇を取得できる。

②介護休業制度

介護の長期化や社内ニーズを勘案して、介護休業日数の段階的な増加を図り、現在は、介護対象者1名につき最大279日まで介護休業を取得できる。

③多目的特別休暇制度

時効消滅した年次有給休暇を年間2日まで積み立てることができる休暇制度(積立上限20日)を設け、①社会/地域貢献活動、②リフレッシュ休暇、③私傷病/家族の介護/子の看護、④不妊治療、⑤育児の5つの目的で取得でき、他の休暇・休業制度と組み合わせることもできる。

○各種制度の活用促進

育児時間、育児短時間勤務、看護休暇等の法定制度や、会社独自の制度など、各種制度の活用促進を図るため、社員が使用するパソコンで、制度の内容を常時閲覧できるようにしている。

○多様な人材の活用

以下の取組を通じて、障がい者がいきいきと活躍できる職場づくりに努めている。

①インターンシップの積極的活用

採用試験の前に、インターンシップの積極的な活用を促し、仕事体験を経ることにより、採用後のミスマッチ解消に努めている。

②聴覚障がい者に対する配慮

聴覚障がい者に対して、研修会や会社の方針発表などの重要事項を伝達する際、必要に応じて手話通訳者を付け、本人に確実に伝わるように配慮している。

③職場配置における配慮

障がい者が職場で孤立することのないよう、障がい者だけの職場とならないよう人員配置に配慮している。

〈今後の取組〉

○年次有給休暇の取得率向上や所定外労働の削減への継続的な取組

年次有給休暇の取得率向上や所定外労働のさらなる削減に向けて、社員の業務量の見直しを図る等により引き続き取組を進めていく。

○女性社員のさらなる活躍の推進

これまでに整備を進めてきた各種制度の一層の活用促進を通じて、女性社員の職域拡大や管理職への登用等、活躍推進に努める。

現状とこれまでの取組の効果：

○育児休業取得率等

女性の育児休業取得率は100%で、男性の取得者は、過去3年で3名となっている。

育児休業から復職後に短時間勤務を利用した社員は、2014年で71.4%となっている。

○年次有給休暇取得率

60%を超える取得率を維持している。

2012年	2013年	2014年
67.5%	67.3%	63.7%

○障がい者雇用率

法定雇用率を超える雇用を維持している。

2012年	2013年	2014年
3.08%	2.62%	2.37%