

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%