

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： 日本精工株式会社	所在地： 東京都品川区
社員数： 6,294名	業種： 製造業



取組の目的：

「企業の基本は人材である」という考えに沿って、従業員が働きがいを持っていきいきと仕事に取り組むことができる環境を整備するとともに、将来のNSKグループを担う人材をグローバルに育成することをめざし、取組を実施。

取組の概要：

〈現在の取組〉

● 働き方改革についての基本的考え方

仕事の成果は時間で計るものではないという基本的な考えのもと、社員がいきいき活動できるように従業員のニーズや社会的な課題をかんがみ、ハード面とソフト面の双方から性別や年齢を問わず働きやすい環境を整備していく。

● 働き方改革の取組

○ 働き方に関する意識変革

- ・ 働き方の見直しについて意識付けを行うため、上司の目標管理の中に「休暇の取得計画と実績」や「効率的な業務推進」を設定し、評価の一部として取り込んでいる。社員それぞれが、常に工夫を重ね業務を行い、限られた時間の中で、より多くの成果を出せるよう、業務効率向上を意識させている。

○ 時間外労働削減及び適正な労働時間管理の取組

- ・ タイムレコーダーの適切な運用
適正運用の徹底について従業員向けに通達を発信し、パソコンのログ等を参照しながら実態管理を行っている。
- ・ 労使協働の時間管理の推進
毎月労使による時間管理委員会を開催し、36協定の遵守に向けた取組み、長時間残業者の状況把握と対策の検討、不払い残業に対するチェックを行い、問題がある場合は職場へフィードバックし、適正な労働管理を推進している。
- ・ ノー残業デー
原則として毎週水曜日（事業所毎の事情に合わせて運用）。
- ・ フレックスタイム制度
業務の特殊性により月中に繁閑の差が大きく発生する部署に対して導入し、閑散期に労働時間削減につなげている。

- ・ 本人申告の所定外労働時間について、勤務管理のためのシステムにて従業員の所定外労働時間を日毎・月毎で上司が確認。さらにパソコンのログオン・ログオフ時間や入退場の時間とも照合し、適正な労働時間を把握。
- ・ 1ヶ月の労働時間が長い従業員については、人事部門で要因を把握したうえで、職場に人員を再配置する等、労働時間の削減に向けて個別に取組みを推進している。

○ 年次有給休暇の取得促進

- ・ 年次有給休暇の切り捨て日数を0とするため、計画的な取得を促進している。
- ・ 失効した年次有給休暇について年2日、最大20日まで積み立てることができ、私傷病等の理由で取得することができる。

○ 両立支援制度

- ・ 育児休業制度
：最長で子が3歳の3月末日まで利用可能。
- ・ 育児勤務時間短縮制度
：子が小学校3年生まで利用可能。
- ・ 介護休業制度
：最長で1年間利用可能。
- ・ 介護勤務時間短縮制度
：最長で1年間利用可能。
- ・ 再雇用希望登録制度
：配偶者（社内、社外を問わず）の転勤により止む無く退職する社員への、再雇用希望を事前に登録できる制度。

現状とこれまでの取組の効果：

- ・ 月間の所定外労働時間の平均は約13時間程度（2014年度）。
- ・ 年次有給休暇の取得率は、工場で95%、本社部門で72%、全社で87%程度（2015年度）。