

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： オタフクソース株式会社	所在地： 広島県広島市
社員数： 434名（正社員） 497名（パート社員等含む）	業種： 製造業



取組の目的：

国内市場の拡大が従来の延長線では見込めない情勢下で、社員1人1人の生み出す付加価値を高めていく必要性があったこと、「固定概念に捉われることなく仕事を見直し、生み出した時間を様々な経験や学びに活かし成長してもらいたい」という観点から、トップの主導のもとで3年前から本格的に働き方改革に着手した。

取組の概要：

〈現在の取組〉

○ 労働時間削減対策

- ・ トップが時間外労働の削減などの働き方改革のメッセージを発信
- ・ 時間外労働の見える化

部署ごとの平均時間外労働時間等の実態を全社員にメールで公表することにより、業務が過大又は偏重になっている部署等を可視化できるため、部署を超えた社員間の応援体制の構築や仕組みの変更等が容易になった。

また、それに伴って、社員が自ら仕事を効率化し、時間外労働を削減するという意識づけに繋がった。

- ・ 業務効率化に資する好事例の共有

全部署の業務効率化に資する好事例を全社員間で共有した。例えば、毎月必要な書類にマクロを組むことにより書類作成の時間を省略できるデータベースを、同部署の社員が共有し、時間短縮を実現できた。

このように社員間で業務効率化に資する好事例の共有件数は、平成29年8月現在で70件を超えている。

○ 年次有給休暇取得促進対策

社員の一部に有給休暇を病気などやむを得ない理由以外で使用することに躊躇があったことから、2015年度からリフレッシュや自己啓発も含めて自由な発想で休暇を有効活用し、メリハリのある働き方をしてもらいたいという思いから、連続5日間有給で休めるノーリーズン休暇（法定年休の枠内）を導入した。

当該制度に実効性を持たせるため、人事部から各社員にノーリーズン休暇の計画を立てるよう要請し、必ず取得するよう勧奨している。

○ 多様な働き方制度の導入

- ・ **一般職を廃止し、総合職で勤務地限定であるが、昇進上限のない制度を導入。**
18歳までの子供の育児・介護・配偶者との同居希望者などの会社が指定する条件に合致した社員については、社員の申し出により無条件に現在勤務している地域からの転居を伴う転勤が免除される制度を導入した。
勤務地無限定の社員と比べて、賃金は5%低くなるが、職種の制限や昇進上限等はない。当社グループ全体で約70名が利用している。なお、地域限定は本人希望で解除でき、再度の選択も可能である。
- ・ **家庭や出産などの事情で離職した社員の再雇用制度**
妊娠・出産・育児・介護・配偶者の転勤等で離職した社員について、再度正社員として採用する制度を導入した。
具体的には、会社が指定する条件（3年以上勤務し、過去の勤務成績が標準以上）に合致すれば、育児の場合は小学校入学まで、介護の場合は離職して6年以内、配偶者の転勤であれば離職から3年以内であれば、再度正社員として復職できる制度である。
- ・ **育児を抱える社員への支援**
社員であれば、現時点で0歳児から100%入所できる事業所内保育所を会社近隣に開設。
育児短時間勤務を小学校3年生まで可能な制度を設立するとともに、育児休暇中の社員が円滑に復帰できるよう、無料のオタフク通信教育制度を設けるとともに、育休中には1か月ごとに上司と社員および人事担当者の3者間で互いの近況を報告するコミュニケーションシートを交換している。

現状とこれまでの取組の効果：

○上記の取組により、以下のとおり所定外労働時間数、年次有給休暇取得日数に以下の効果が表れた。

所定外労働時間数（1ヵ月1人平均）・・・20%減少（22.1時間→17.6時間）
（平成26年度と平成28年度の比較）

年次有給休暇（年1人平均取得日数）・・・4日増加（6.6日→10.6日）
（ノーリズン休暇導入前の平成24年度と平成29年度の比較）

女性社員の離職率・・・・・・64%減少（10.4%→3.7%）
（多様な働き方制度定着前の平成17年度と平成28年度の比較）

○取組による効果

時間外労働の実態を全社員に公表することにより、繁忙の部署を全社員で共有できるため、応援体制の構築が容易になった。

また、各部門長の指導のもと業務効率化に向けての対策を考案するようになるとともに、年次有給休暇の取得促進を会社が働きかけることで、時間外労働の削減を行いながら年次有給休暇の取得増加も達成できた。

さらに、多様な事情を抱える社員に対応した制度を構築することで、社員のモチベーションがアップし、能力を身につけた社員の離職防止も図れるようになった。