

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： 株式会社エノモト	所在地： 山梨県上野原市
社員数： 435名	業種： 製造業



取組の目的：

“人的資源こそが我社の成長の源泉”という人事方針を打ち立てているが、これは“経営の中心は人であり、健全なものづくりを通じて、豊かな社会の実現に貢献する”という経営理念に基づいている。この経営理念の実現を目的として、様々な取組を行っている。

この理念・方針を具体化するためには全社員が人を育てる視点・自分自身が成長する視点を持ち、周囲にプラスの影響を与えられる人財となり、自身の価値、企業価値を高め続けることが大切であると考えている。

その一方、国内外の取引先と契約する上で、労働関係法令の遵守、ハラスメント対策の実施等、社員の雇用環境整備に係る取組が求められている。社内的な取組だけでなく、社外関係先に情報発信する必要性も生じてきた。

取組の概要：

<現在の取組み>

○ 所定外労働時間対策

- ・ ICカードによる勤怠システムを導入し、管理職及び社員自身が、時間外労働の累計時間、年次有給休暇の残日数を一目で把握できるようにした。
- ・ 上記勤怠システムにより、アラーム機能により時間外労働時間が月30時間以上に達すると管理職へ通知され、部下の労働時間管理を促している。
- ・ 終業5分前には「夕焼け小焼け」を、午後の休憩時間には「リラックスメロディー」を社内に流して、終業や休憩時間の雰囲気づくりをしている。

○ 年次有給休暇の取得促進 - 数値目標の設定と取組状況のみえる化

- ・ 平成29年度から、年次有給休暇の取得率、時間外労働の削減に係る数値など、数値目標を設定。
- ・ また、部署ごとの年次有給休暇の取得率や時間外勤務時間の状況等の数値について、社内報および会社HP内の社員の採用情報コーナーにおいても公表し、社内外に明らかにしている。

○ 仕事と育児の両立支援について - 子の看護休暇の充実

- ・ 子の看護休暇として、制度上失効した年次有給休暇を充てることができることとしている。制度周知の結果、平成29年現在累計29名50回の取得があった。
- ・ 男性社員の育児休業取得促進に取り組み、平成27年にくるみん2回目を取得した。

○ハラスメントのない職場づくりのために

- ・ 全社員を参加対象にハラスメント防止研修を実施している。(研修参加率100%) 産業カウンセラー、キャリアコンサルタント等を配置している。

○相談、支援体制の整備

- ・ ハラスメント防止や支援体制の整備に特化し、様々な研修を実施している。
係長以上を対象に傾聴トレーニングを実施している。部下からの相談や問題解決能力高い人材の育成を目的としている。
- ・ 新任係長職を対象にラインケア研修(アンガーマネジメント研修含む)や、信頼に基づくリーダーシップ研修(考課者研修同時)を実施している。
- ・ その他内定者から管理職まで職務を幅広くサポートする実務的な研修を実施している。

○社員満足度調査の実施

- ・ 年に1度、能力発揮度・仕事への満足度・人間関係等の項目について社員満足度調査を実施している。課題となる点については、人事制度や研修企画等に反映し、満足度ややりがい等を高める取組を実施しており、実際に、時間単位年次有給休暇制度の実施や祭日取扱いについてフレキシブルに対応するなどの施策が実施されている。また、意見記載がある場合や面談希望者には、会社側が個別にきめ細かく対応している。

○取組に当たっての工夫

- ・ 会社方針として一方的に取組み指示するだけでなく、社員が自らの意思で取り組むきっかけとなるように、社内報で呼びかけを行っている。社内報では制度紹介の他、その制度・研修の施行経緯、制度利用による効果、取得者・体験者の声等を掲載し、社員がイメージしやすいものになるように工夫している。

<今後の課題・取組>

年次有給休暇の取得率等の実績については、事業所によって大きなばらつきがあることから、今後は数値が低い事業所における課題を分析・取組を促し、全社平均の底上げに取り組んでいきたい。

現状の年次有給休暇の取得率については全国平均に比して決して高い数字とは言えないが、社内外に目標(60%)とともに開示することにより、必達の気持ちで目標を現実のものとしていきたい。

現状とこれまでの取組の効果

平成28年度 実績

年次有給休暇取得率全社平均 : 49%

(⇒前年に比して目標の60%達成見込みの部門がある。)

月平均時間外労働時間 : 15時間

男性の育児休業取得率 : 63%

- ・ 各種休暇の取得が取りやすい環境になってきている。
- ・ 最近では、社員がさまざまな提案を挙げるようになり、社員の能力向上の手応えを得ている。
- ・ 上記取組を継続していることもあり新卒採用者の退職が少なく、平均勤続年数は現在19年に達している。