

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：三州製菓株式会社 | 所在地：埼玉県春日部市 |
| 社員数：243名 | 業種：製造業 |

取組の目的

伝統的価値観である「育児・家事・介護は女性の役割」という固定的役割分担意識を改革し、女性一人一人の潜在的能力を活かし、女性の自己実現を支援する目的で実施。

取組の概要：

【トップのメッセージ】

男性正社員中心の会社から、男性女性が同じように活躍できる会社を目指しております。変化の激しい時代には、女性の視点で多角度から課題を解決できる会社が生き残り、発展できると考えております。

○下記「1」「2」の推進に向けた基本的な取組

- 一人三役制度の推進 → 担当以外2つ以上の業務を習得し互いの仕事をフォローし合う制度。
- 一日一善 → 助け合いの風土づくり。朝礼時に助け合いの事例を発表。
- 一人一研究 → 気づきや研究マインドを持つ社員の育成。研究開発型の会社を目指す。表彰制度の表彰の対象。

* 代替者がいるという安心感、次は自分が手伝いたいといった好循環の醸成。助け合いの風土により、年次有給休暇の取得促進、所定外労働時間の削減等ワーク・ライフ・バランス推進に多大に寄与している。なお、各制度は15年以上前から実施している。

1. 年次有給休暇の取得促進

- ・ 計画的な年次有給休暇取得を促進

5日連続休暇を年2回取得するよう計画させ、毎年会社が配布する手帳に従業員の5日連続休暇の予定を記載して配布。

2. 所定外労働の削減

- ・ ノー残業デーの設定（月1回部門毎に設定）

当初は「ヒマだから早く帰れる」という認識のため定着していなかったが、「仕事の優先順位を決める」「定時に帰れるのは一人三役でお互いにカバーできているから」という情報発信に努めたところ、業務効率を重視し残業せず帰るスタイルが浸透した。

- ・ 所定外労働削減の意識醸成のためのポスターの掲示
- ・ 所定外労働の事前申請

残業をする場合には17時までに上司に申請するが、要当日処理か翌日処理で可かチェックしメリハリを付けて許可。社長は率先して早帰り。

3. 多様な働き方の推進

①在宅勤務制度

2016年12月全社員を対象としたテレワークを導入（今までに2名利用）

②短時間正社員制度（フルタイムへの復帰も可能）の制定

現在1名利用、正社員のキャリアを継続しやすい環境制度

③正社員登用制度

女性正社員34名のうち26%がパートからの移行者、25年前からの制度

④育児・介護など労働時間に制約がある人も働きやすい柔軟性に富む勤務体系の整備

パート社員を対象に午前の勤務・午後の勤務、所定労働時間を6時間・7時間等勤務時間に柔軟性のある体系の導入

4. 女性活躍・両立支援の推進

①男女共同参画推進委員会の発足

女性のいなかった部署へ配置する際、きめ細やかなフォローを行う等により営業職の採用や活躍を推進

女性管理職を平成32年までに35%を目標、現在28%

②育児・介護休業の周知

育児休業取得率 男女とも100%

復職後は短時間正社員制度とフレックスタイム制度を併せて利用し、仕事と家庭の両立を実践

現状とこれまでの取組の効果

【年次有給休暇取得率】

平成26年度：83% 平成27年度：86% 平成28年度：95%

【所定外労働時間】

平成26年度：年間20.8時間 平成27年度：年間18.3時間 平成28年度：年間16.3時間

【ワーク・ライフ・バランスを取組・推進することによる表彰等の主な受賞実績】

- ・均等・両立推進企業表彰「均等推進企業部門」埼玉労働局長優良賞 平成25年度
- ・次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」取得 平成25年度
- ・女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定【3段階目：最高ランク】」取得 平成28年度
- ・埼玉県 多様な働き方実践企業プラチナ認定 平成29年度
- ・埼玉県 さいたま輝き荻野 吟子賞受賞 平成16年度
- ・「ダイバーシティ経営企業100選」に選出 平成25年
- ・「APEC女性活躍推進企業50選」（日本企業5社）に認定