

## 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：名神化学株式会社	所在地：滋賀県甲賀市
社員数：40名	業種：製造業

### 取組の目的：

現場作業に従事する部署では募集をしても応募がない状況にあり、人手不足である。労働者がどのように働きたいか、多様な考え方を汲み取り、働きやすく、続けやすい職場環境づくりの必要性を感じ、取組を実施した。

### 取組の概要：

#### ○ トップメッセージ

社員にとって、

- ・ 「子どもにも働かせたい」と言ってもらえるような会社
- ・ 知人に紹介したいと思える会社
- ・ 居心地の良い会社

であることを目指す。

#### ○ 休日日数の増加 及び 休日出勤が可能な日を限定

平成23年の年間休日は113日だったが、平成29年は120日の休日を確保した(平成29年の年末は、12月28日～平成30年1月7日までの11連休とした)。

また、平成29年の120日の休日のうち、休日出勤が可能な日を12日間に限定し、その他の休日は休日出勤を命じないようにしてメリハリをつけている。なお、休日出勤をした場合、同月内での振替休日の取得を確実にしている。

#### ○ 計画的付与制度の活用

平成26年から年次有給休暇の取得促進を目的に、計画的付与制度を導入した。

平成26年は年間1日であったが、平成29年は3日の一斉付与日を設定した。

#### ○ 多能工化の促進

特定の社員の業務過多の解消、所定外労働時間の削減及び年次有給休暇の取得促進のため、個々の社員が所属する業務だけでなく、他の職場の業務も習得することを推奨している。

他の職場の業務研修を受けるとともに、当該職場の上長の評価を受け、業務が習得できたと判断された場合、1業務ごとに補助手当を加算するという評価制度を導入している(多能工化の幅が広がるほど支給額が増える)。現在、6名の社員が加算対象となっている。

### ○ 育児目的休暇の創設

平成 29 年 11 月より、年次有給休暇で最も取得理由の多かった「子どもの参観」のために取得できる「育児目的休暇」を創設し、子ども 1 人につき、年 1 日ずつ取得可能とした。

### ○ 個別面談の実施

年 2 回、賞与支給時に併せ、工場長が一人ずつ面談を行い、労使間での話し合いの場を設けている。その中で、会社が社員に求めることを伝えるとともに、業務負荷等についてヒアリングするなど、勤務環境の改善につなげるようにしている。

### ○ 「健康経営」への取組：健康アクション宣言

協会けんぽで実施している「健康アクション宣言」を行い（滋賀県では第 1 号）、社員一人ひとりが心身ともに健康で生き活きと働ける職場環境の整備に組織全体で取り組むことを宣言した（平成 28 年 11 月 30 日宣言）。

現在、健康づくり担当者を設置し、①喫煙室の設置（受動喫煙防止対策）、②インフルエンザ予防等の衛生対策（インフルエンザ予防接種の 100%実施）、③がん（大腸がん及び胃がん）健診の 100%受診等の取組を行っており、今後は、乳がん検診の 100%受診等の取組も行っていくこととしている。

## 現状とこれまでの取組の効果：

### ● 所定外労働時間の状況

1 か月平均所定外労働時間

平成 26 年度：12.2 時間

平成 27 年度：11.3 時間

平成 28 年度：13.5 時間

### ● 年次有給休暇の取得状況（平均取得日数）

平成 26 年度：9.8 日

平成 27 年度：12.3 日

平成 28 年度：12.0 日

### ● ユースエール認定

平成 29 年 10 月 31 日認定（滋賀県で第 4 号）

### ● 平成 29 年度 健康保険委員功労者表彰

（全国健康保険協会理事長表彰）