

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： 敦賀セメント株式会社	所在地： 福井県敦賀市
社員数： 96 名	業種： 製造業



取組の目的：

「安全と健康が最優先」という考えのもと、長年にわたり職場環境改善のための取組を推進しており、生産性の向上・働きやすい職場環境を目指している。

取組の概要：

<現在の取組み>

○トップメッセージ

我々の事業環境は猛烈な勢いで変化しており、変化に即対応する必要がある。そのために必要なことは、元気で明るい組織・企業風土であり、個々人の能力・モラルの向上である。

当社のミッションは「どんな環境変化があっても、会社・工場を継続し地域社会に貢献する」である。ミッション実現のため、安全はすべてに優先し、元気で明るい職場づくりを推進する。

「本質において一致」、「行動において自由」、「全てにおいて信頼」。これを目指す。

○ 所定外労働時間の削減

・ノー残業デーの設定及び徹底

約30年前から毎週水曜日にノー残業デーを実施している。業務都合で残業した場合には、同月内にノー残業デーの代替日が確保できるように、部署内で調整している。また、確実に代替日が確保できているか、毎月人事担当者が確認している。

・労務管理システムによる労働時間の自己管理

自社作成の労務管理システムを活用して、自身の勤怠がいつでもシステムで確認できるようにしている。この取組は、労使協定で定める所定外労働時間を超えることがないように、従業員自身に自己管理をしてもらう目的で導入した。

・残業が多い部下への上司からの呼びかけ

毎月人事担当者から各所属部課長宛に、部下の残業時間を集計した資料を送付している。その後、各所属の判断で、残業時間が多い従業員や急に増えた従業員に対して各課長から残業時間を減らすよう声掛けをし、業務分担の見直しにつなげている。

○ 年次有給休暇の取得促進

- ・ 年休を取得しやすい雰囲気づくり

生産部門では、数十年前から会社と労働組合が共同で「年次有給休暇はしっかり取得しよう」という目標の下、職制を通じて年休を取得しやすい雰囲気づくりに取り組んでおり、その風土がしっかり根付いている。急な年休取得等にも対応できるような人員体制・人材育成に日々取り組んだ結果、平成 28 年度における生産部門の年休取得率は 100%となっている。

- ・ 年休奨励日を設定

毎年、年間 3～5 日設定されている土曜出勤日は、業務に支障がある場合を除いて、年休取得奨励日として、会社全体で年休の取得を積極的に奨励している。

- ・ 積立年休制度導入

未消化で失効する年休を、年間 5 日を上限として最高 45 日まで積立できる制度。

積み立てた休暇は、予期せぬ病気の療養や家族の介護、本人の結婚等のために有給で使用できる。下記の特別休暇制度と組み合わせて利用すれば、長期連続休暇の取得も可能となっている。

○ 特別有給休暇制度の充実 取得率 100%

- ・ 永年勤続旅行休暇 満 50 歳時に勤続 10 年以上の者に付与 4 日間＋旅行券 25 万円分
- ・ 配偶者出産休暇 妻が出産する場合、3 日間
- ・ 結婚休暇 本人が結婚する場合 8 日間
- ・ 公的行事参加等による特別休暇 必要な日数

○ その他

- ・ 5S 活動

定期的に各職場管轄内の設備の点検・整理整頓・清掃・不要物の廃棄などを行うことで、労働災害を防止し、効率の良い作業を実現し、労働生産性の向上につながっている。

- ・ 景観活動

創立 80 年以上経つ工場のため、全体的に歴史を感じる佇まいではあるが、主に除草作業や、側溝の土砂撤去、錆びた階段手摺のペンキ塗り等、取引先のお客様や工場見学を目的に来社される方から見て、より良い印象を持っていただけるよう日々活動している。

5S・景観どちらの活動も社内ネットワークで常時閲覧できるようになっており、きれいな職場で気持ちよく業務が行える快適な職場環境づくりに会社全体で取り組んでいる。

・コミュニケーション促進に向けた取組

家族工場見学会など家族で参加できるイベントを実施。グループ会社従業員も対象となっているため、敦賀セメントグループ全体のコミュニケーションが活発化し、日ごろの業務遂行の円滑化に繋がっている。

« 過去の実績 »

健康増進ファミリーハイキング	いちご狩りツアー
BBQ大会	球技大会
スキー大会	スケート大会

・運動機会増進に向けた取組

7年前より希望者に万歩計を配布し、有酸素運動を推奨している。社内ネットワークにて歩数ランキングを発表し、粗品進呈。

〈今後の課題・取組〉

直近3年間の推移をみると、年々月平均所定外労働時間数は減少し、年次有給休暇取得率は向上している。これは職場環境改善のための取組を長年にわたって継続し持続させてきた実績によるものであり、取組が効果をあげていることを実感している。今後も従業員が健康で活力ある職場となるように取組を続けていく。

- ・現在、運用している勤務間インターバル制度を就業規則で規定化。
 - ・男性従業員が育児休暇を取得することができる職場環境の整備。
 - ・国の働き方改革をきっかけとした労働時間を正確に把握するための取組み。
- ⇒人事担当者によるPCのOFF時間と従業員からの所定外申請された時間の確認。

現状とこれまでの取組の効果：

月平均の所定外労働時間の推移（直近3年間）

2014年 15.3時間／月

2015年 14.3時間／月

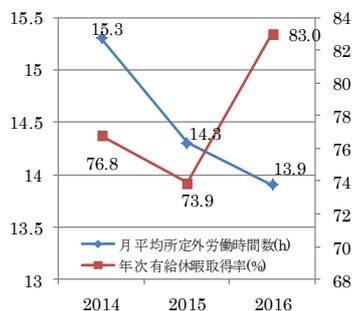
2016年 13.9時間／月

年次有給休暇取得率の推移（直近3年間）

2014年 76.8%

2015年 73.9%

2016年 83.0%



「健康経営優良法人2017」に認定

メンタルヘルス対策やコミュニケーション促進など、健康経営に対する取組が評価された。

*健康経営優良法人とは、従業員の健康管理を経営の視点から考え、特に優良な健康経営を実践している企業や団体に経済産業省から認定される制度。