

取組事例

(所定労働時間削減・**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：富士経編株式会社	所在地：福井県 鯖江市
社員数：41名	業種：製造業



取組の目的

「人材」こそが企業の活力であり、企業存続は「人財」であると考え。事業基盤である社員一人一人が自ら考え行動し、その能力を最大限に発揮し、仕事の成果をあげ、働きがいを感じられるよう、積極的な支援に取り組む。

取組の概要

<現在の取組>

○トップメッセージ

会社の存在価値を徹底的に追求し、地位を定着させる!!

「安定した収益体制の企業」、「客にとって魅力ある企業」、「社員がやりがいを持てる企業」

この3つが良い関係で影響を与え合うことによって、企業の存在価値が向上する。

なかでも、「社員がやりがいを持てる企業」とは、企業の活力源となり、社員一人一人が自分のなすべき職務と責任を理解している。

会社の支援として、「所得の向上」の他、「福利厚生充実」、「年次有給休暇5日の段階的取得促進」、「健康経営“社員の健康（心と体）増進を考える”プロジェクト」の推進に取り組む。

○風通しの良い職場はコミュニケーションが大事

・職場の風通しがよりよくなるよう、また、社員が楽しんでもらえるよう、健康増進や福利厚生の一貫で「レクリエーション企画チーム」を設置し、会社として毎月、社員が参加できるものを企画している。

例えば、地域マラソン大会、ウォーキング、ボウリング、球技大会、バーベキュー等、このようなコミュニケーションがあるからこそ、仕事でもお互い様の精神が育っている。

○年次有給休暇の取得促進

一定日数の年次有給休暇について、確実な取得

・『10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与える。』という法案が成立する前から先取りして取組を行っている。

一度に5日の休暇を増やすことを避け、毎年1日ずつ、年次有給休暇の計画付与日数を増やし、生産性に影響がないことを確認し、取り組んでいる。

平成30年6月現在は4日取得となり、年間休日は合わせて109日（計画付与4日含む）と

なっている。

○外部講師による社内研修

- ・ 3 交替勤務の社員も受講できるように、月 2 回、「業務改善研修」、「工程改善研修」を外部講師を招き行う。外部講師を招く理由は、外部の目から職場を見ることにより、内部担当者では気づかない問題点を的確に指摘でき、社員に刺激を与え、働き方改革につなげるためである。
- ・ 今までの成果として「本物の 5 S」研修により、職場の整理整頓のみならず、社員全員が改善の種を見つける目を養い、「人材育成」、「ムダを省いてカイゼンできる職場環境」へつなげてきた。

○健康経営の取組

- ・ 受動喫煙で体に害を及ぼすこともあり、煙草を吸わない社員に「禁煙手当（1,000 円）」を毎月支給している。女性は吸わない人が多いので喜んでもらえている。喫煙者の中には禁煙に成功した者もいる。
- ・ メタボが気になる社員や、3 交替勤務制の社員のため、外部から栄養士を招いて研修を行っている。

○プチ少子化対策の取組

3 人目以上に「子ども手当」を補助

- ・ 福井県の合計特殊出生率（H29）は 1.62（全国平均 1.43）で、2 人を切っている。2 人の子供を持つことさえ難しくなっている中、高校卒業までの 3 人以上の子供がいる社員に対し、子育ての支援に少しでも補助できればと、賞与の支給日に、別袋にして「子ども手当（夏季 30,000 円、冬季 50,000 円）」を手渡している。

<今後の取組>

今後も「外部支援による社員研修」や「チーム活動」、健康増進プロジェクトによる「心と体の健康行事」の実施、社員一人一人の「職務の個人目標活動の実施」や、月 1 回の全社員の「社長面談」等を継続していく。

現状とこれまでの取組の効果

○所定外労働時間数（月間平均）

平成 28 年：1 時間 → 平成 29 年：1 時間（H29 年の受注量は H28 年と比べ 113%の増加）

○年次有給休暇の取得率

平成 28 年：15.9% → 平成 29 年：22.3%

○育児休業取得率・育児休業からの復帰率

100%

100%