

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：西川ゴム工業株式会社	所在地：広島県広島市
社員数：1,374名	業種：製造業



取組の目的：

労使協調で職場環境を改善し、「社員が会社を去る日に『西川ゴムに勤めて良かった』と思える会社でありたい」という経営層の想いを実現するため。

取組の概要：

〈現在の取組〉

○ 労働時間削減対策

- ・ トップが時間外労働の削減など働き方改革のメッセージを発信
「弊社では労働組合が発足して60年弱になりますが、会社と組合の労使関係が非常に良好で、組合が発足した当時から、従業員にとってより働きやすい環境づくりを協議しながら取り組んでいます。」(代表取締役社長 福岡 美朝)

・ パソコンの自動消灯

本社に勤務する社員について、20:00にパソコンが自動で電源オフになるシステムを導入している。



・ 週末定時退社日の徹底

毎週金曜日を早く帰宅するための定時退社日(18時退社)と定め、これを単なる声掛けで終わらせないようにするため、労使協定を締結し、遵守状況を労使で確認する等して定時退社を徹底させている。

やむをえず定時まで退社できない場合は、翌週の月曜日から木曜日の間に定時退社日を振り替えて取得するルールとしている。

○ 年次有給休暇取得促進対策

・ 年次有給休暇の取得義務化

労使が協調して働き方改革に取り組み、有給休暇取得率を向上するため、半年に4日ずつ年間8日の年次有給休暇を取得することを労使協定で定めている。

この取組により、全社員が年間最低8日間は年次有給休暇を取得できている。



・ 誕生日休日の制度創設

誰もが毎年訪れる誕生日を休日とし、業務都合で誕生日に休めない場合には、同月内に振替えもできるようにして、全社員が取得している。

・ 年次有給休暇の積立制度の創設

年間10日を上限に、6年間（最大60日間）年次有給休暇を積み立てることができる制度を1990年より創設している。

○ 多様な働き方制度の導入

・ 社員の個別事情を考慮した勤務時間と給与形態の構築

家庭の事情などで欠勤する必要があった場合に、欠勤や早退を行っても賃金から欠勤控除を行わない完全月給制としている。

（ただし、欠勤や早退の回数には基準がある）

・ 育児を行う社員への支援

育児短時間勤務を小学校4年生までとしている。

また、配偶者出産休暇を2日間設けている。

現状とこれまでの取組の効果：

○所定外労働時間数、年次有給休暇取得日数は以下のとおり。

所定外労働時間数（間接部門の社員 1 ヶ月 1 人平均）・・・21.6 時間

（直接部門の社員 1 ヶ月 1 人平均）・・・25.7 時間

（平成 29 年度実績）

年次有給休暇（年 1 人平均取得日数）・・・10.5 日

（平成 29 年度実績）

女性社員の離職率(入社 3 年以内)・・・2%

（平成 29 年度実績）

○取組による効果

- ・ パソコンの自動シャットダウンやノー残業デーの徹底により、社員の意識改革だけでなく、非効率な業務を改めることに繋がった。

また、働き方の改善を労使双方が提案して議論を行い、会社と労働組合双方が年次有給休暇の取得促進を働きかけることで、時間外労働の削減を行いながら年次有給休暇の取得増加も達成できた。

- ・ さらに、多様な事情を抱える社員に対応した制度を構築することで、社員のモチベーションがアップし、能力を身につけた社員の離職防止につながり、生産性の向上も図れるようになった。