

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：日精樹脂工業株式会社	所在地：長野県埴科郡坂城町
社員数：569名	業種：製造業



取組の目的：

- 2001年ITバブル崩壊時、2009年リーマン・ショック時にリストラを経験。今後は景気の動向に流されない労働環境を目指している。
- 経営計画の人事重点戦略として「働き方改革」を挙げ、さらなる時間外労働の削減と業務効率化の向上を目指している。
- 『ひとりひとりのしあわせと安心のために』
社員とその家族がしあわせに安心してライフデザインを実現できる日精グループを目指し、創業70周年を迎える本年は、必要な方に必要な支援を行い、社員ひとりひとりがしあわせと安心を感じる職場環境をさらに充実させることを目指している。

取組の概要：

<現在の取組>

○ トップメッセージ

- ・社員一人ひとりの成長や能力向上に対する積極的な支援
- ・所定外労働時間の削減に向けて業務改善と課題解決に向けた取組みを全社的に推進
- ・メリハリのある働き方で、社員それぞれの能力が十分発揮できる職場環境の実現に向けた取組みを継続

○ 所定外労働時間の削減の取組

- ① 全社目標：「残業10%削減」
- ② ノー残業デーの実施：毎週水曜日、給与支給日、賞与支払日
- ③ 営業所の事業場外みなし労働時間制の廃止及び出張の日当廃止（実労働時間管理へ転換）
- ④ 「ヒートマップ」による個人別残業時間数の管理
- ⑤ 所定外労働実施ルールの厳格化：「22時以降及び1日3時間超」の時間外労働を原則禁止
- ⑥ 三六協定の特別条項限度時間の引き下げ：（1ヶ月）80時間 → 「70時間」に引き下げ
（1年間）700時間 → 「690時間」に引き下げ

○ 年次有給休暇の取得促進等の取組

- ① 年次有給休暇の計画的付与（年5日間）：リフレッシュ休暇3日間・メモリアル休暇2日間
- ② 時間単位の年次有給休暇付与
- ③ 年間所定休日を5日増加：118日 → 123日（2013年から実施）
- ④ 年間所定休日123日のうち、12日間は個別に設定可能

○ 過重労働による健康障害防止の取組

1ヶ月の時間外労働が45時間を超えた場合は「疲労度蓄積診断チェック」を実施し、疲労度の高い社員に対して産業医による面接指導を行っている。

○ 育児休業・介護休業制度の充実

《独自制度》

- ① ベビカム休暇 : 配偶者の妊娠から出産までの間に3日間の年次有給休暇取得が可能
- ② ファミリーサポート休暇 : 子が1歳になるまでの5日間、復活年休（失効年休積立制度）を使って育児休業の取得が可能
- ③ 在宅勤務 : 育児・介護をする社員の在宅勤務を可能とする制度
- ④ 家族手当 : 子どもが増えるのに応じて手当額が大きくなる仕組み
- ⑤ 再雇用制度 : 育児・介護により退職する社員を再雇用する制度

※この他に看護休暇・時間外労働の制限・短時間勤務・介護休業・介護休暇について、法定を上回る制度として運用している。

○ 女性活躍推進に関する取組

2015年9月以降女性管理職育成のため各種研修等を開催し、2016年には監督職に女性6名登用した。監督職に対して半年間のリーダー研修実施後、2017年7月1日に管理職に女性2名、監督職に女性1名を登用した。

○ 多様な働き方に関する取組

- ・ 正社員登用制度 : 一定の条件を満たし登用試験に合格した嘱託社員を正社員へ転換する制度
- ・ 70歳までの雇用制度 : 70歳まで雇用する制度を新設

○ 業務効率化・生産性向上・モチベーション向上に関する取組

① 国家資格「射出形成技能士」の資格取得奨励

創業の原点・精神である「射出形成加工」の継承のため、職種問わず、「射出形成技能士」の資格取得を推奨し、社員の約8割が有資格者。多くの社員が国家資格を取得することで、「形成現場を着眼点」とした製品及び形成技術の開発・提案、営業提案、サービスサポートの実施を可能にしている。

② 業務改革制度

2014年4月～2017年3月まで3年間実施。業務の洗い出しを行い、業務改善意識と課題解決に向けた取り組みを定着。好事例発表会も開催し、最優秀チームにはインセンティブ支給。

③ 自己改革・能力向上活動

2017年4月から実施。10%の業務効率化達成に向けて、能力向上推進。通信教育に係る費用をほぼ全額会社負担により、1ランク上の資格取得を推進。

④ 社内研修の充実

経営方針「働き方改革により効率的な業務運営とグローバルに対応できる人材育成」の実現に向けて、専門的知識及び実践力の習得のための各種研修実施予定。講師を役員・部長職が務め、経営の考えを伝達。

⑤ キャリアポイント面接 : 役員が全社員と個別面談を実施。社員の意識の把握に努めている。

現状とこれまでの取組の効果：

- 直近 2 年間の 1 名あたりの月間平均残業時間数

2016年度	2017年度
23.00 時間	21.46 時間

- 年間年次有給休暇取得率 : 60.7% (2017 年度)
- 2010 年以降妊娠した社員の育児休業取得率：100%、復帰率：100%
- 障害者雇用者数 : 10 名 (法定雇用率 2.2%達成 2017 年度)
- 2015 年・2017 年 「くるみん」取得
- 2015 年・2017 年 長野県「社員の子育て応援宣言！」登録
- 2016 年 長野県「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証取得
- 女性管理職数：(部長級) 2 名、(課長級) 2 名、(監督職) 4 名 (2018 年 7 月)

《役職区分別の内訳》

役職区分	男性	女性	役職に占める女性の割合
管理職	71 名	4 名	5.6%
監督職	91 名	4 名	4.4%

(H30.7)