

取組事例

(所定外労働削減・年休取得促進・朝型の働き方・多様な正社員・テレワーク)

企業名：株式会社ミスズ工業	所在地：長野県諏訪市
社員数：213名	業種：製造業



取組の目的：

- 限られた人員の中で生産性向上を目指すためには、所定外労働時間削減による時間の創出と、それを活用する社員一人ひとりのモチベーション向上や成長が欠かせないと考えている。
- 「個人の成長が会社の成長・常に自己を磨き成長しよう・パートナーシップ精神で共に成長しよう・個人の成長をもって、会社の生命を豊かにしよう」の経営理念の下、社員と会社が共に成長するための仕組みづくりとして、所定外労働時間削減だけでなく、賃金制度改定や自己啓発支援制度、キャリア開発制度設計にも取り組んでいる。

取組の概要：

<現在の取組>

○ トップメッセージ

弊社は創業当時から「誠実」「努力」という裏側に秘めた行動規範があります。これは、社員側の行動だけではなく、会社が社員に対する気持ちを表したものでもあります。これからも一つひとつの目標に向かって会社と社員が一丸一体となって努力して参ります。そのために社員にとって働きがいのある会社であり続けることは必然であり、引き続き働き方改善を推進して参ります。

○ 所定外労働時間の削減の取組

① 具体的な目標設定による意識改善

目標：「社員1人当たり月平均残業時間 14.5 時間以下の維持」「月 60 時間超過者をゼロ名にする」

生産性・利益の向上と社員のワーク・ライフ・バランスの両方を実現するため、経営側と労働組合が協調し、過度な目標ではなく現実的で労使双方の納得感のある目標を設定

② 個人毎に残業データ管理の実施：部門別残業時間数をグラフにより可視化

③ 従業員主体性残業から「上司指示型残業」に移行：原則としてシステム上で事前申請

④ 1分単位の労働時間管理に改善

⑤ フレックスタイム制を全社員対象に実施

○ 年次有給休暇の取得促進の取組

① 具体的な目標設定による意識改善

目標：「平成 29 年までに年次有給休暇の取得日数を 1 人当たり平均年間 10 日以上」

② 個人毎に年次有給休暇取得データ管理の実施

③ 計画的付与制度による年次有給休暇の一斉付与（年 2 日間）

④ 積立有給休暇制度の実施

- ・失効した年次有給休暇のうち、毎年5日を限度に積立し最大100日まで積立可能
- ・私傷病による休業、介護による休業、子の看護休暇、自己啓発目的の休暇取得時に利用可能

○ 職場環境改善の取組

- ① 従業員の意見を吸い上げる環境の整備：「社員の語る場」の定期開催（月1回）
- ② 労働組合との話し合い
- ③ 役員現場巡回（現場で係長など業務担当者とも対話）
- ④ 目安箱の設置
- ⑤ 役職名ではなく「さん」付けて呼ぶコミュニケーションの推奨

○ 働きがい向上の取組

- ① 定年を60歳から「65歳」に引上げ
- ② 賃金制度の改定：評価制度・キャリア開発制度の改正と併せて13年ぶりに見直し
 - ・社員の生活の安定と会社へのロイヤリティ向上、社員の定着とモチベーション向上、会社業績と適正人件費総額のバランス維持・改善を目的に実施
 - ・改定に当たり、「社員は基本的に毎年増収であること」等の条件を明確に提示
- ③ 自己啓発支援制度：通信教育受講や資格取得の支援。
- ④ 若年社員のキャリア開発制度：内定者教育・メンター制度等（現在試験運用中、2019年度より本格運用予定）

<今後の課題・取組>

- 勤務間インターバル制の導入（2019年度より導入予定）
- 女性管理職のモデルづくりに向けて男性社員同様の育成

現状とこれまでの取組の効果：

○ 1人当たりの月間平均所定外労働時間数の推移

2015年	2016年	2017年
17.2h	14.5h	14.6h

- 直近1年間の最長所定外労働時間数：年間543.5時間（平成29年度）
- 平均年次有給休暇取得率：58%（平成29年度）
- 平均年次有給休暇取得日数の推移

2015年	2016年	2017年
8.5日	9.8日	10.9日

（認定歴等）

- 2016年 長野県「社員の子育て応援宣言」登録（2018年第2期更新）
- 2016年 長野県「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証（2018年認定期間更新）
- 2018年 長野労働局「くるみん」認定
- 2018年 長野労働局「ユースエール（基準適合事業主）」認定
- 2018年 総務省「テレワーク・デイズ」参加表明