

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：三谷産業株式会社	所在地：石川県金沢市
社員数：470名	業種：卸売業



取組の目的：

適切な労働時間で働き、ほどよく休暇を取得することは、社員の仕事に対する意欲を高めるとともに、健康障害の未然防止や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に寄与すると考えています。そのような働きやすさ（安心）と働きがいと両立する環境の整備を推進することを目的としています。

取組の概要：

<現在の取組>

○ トップメッセージ

「働きやすさ」だけでは「働きがい」は得られない、どちらも必要な考え方であるとし、「働きやすさ」と「働きがい」を交差させながら高めていくための施策を講じている。

○ 長時間労働の解消に向けた取組

➢ 36 協定時間の引き下げ

2019 年度の法改正に先んじて、2018 年度から 36 協定時間上限値を一部引き下げました。

➢ PC ログによる勤怠管理

当社では 2010 年以降 PC ログをベースとした客観的な勤怠管理を実施しております。ポータル型グループウェアに PC ログを連携させて、時間外勤務申請が未申請の社員へアラートが発信される仕組みとなっています。

管理職は課員の時間外勤務状況がタイムリーに確認でき、早期に過重労働対策を講じています。加えて、ログと申請時間との乖離チェックや社内の定期監査による牽制により、実態を正しく把握するべく努めています。

➢ 連続勤務 8 日以上のチェック

2014 年 4 月より社内ルールとして「連続勤務日数の上限を 7 日間とし、原則 8 日以上の連続勤務を行わない。」と定めており、勤怠システム上でチェックされる仕組みを構築し、過重労働の防止に努めています。

➢ 疲労蓄積度チェックにおける高スコア者のフォロー

1 か月の所定時間外労働が 45 時間超の社員には、疲労蓄積度チェックを実施し、健康面またはメンタル面のスコアが基準値以上であった場合には、社員からの申し出がなくても、産業医またはカウンセラーによる面談を実施しています。

○ 年次有給休暇の取得促進の取組

➤ 社員へのはたらきかけ

社内掲示を活用し、全社・部門別の有給休暇（年次有給休暇を含む）取得状況を通知し、取得を促しています。

➤ 年次有給休暇の計画付与（年末年始）

GWおよび年末年始に計画付与対象日を設定し、労使協定を締結しています。

➤ 時間単位有給制度

1年で5日を限度として1時間単位で年次有給休暇を取得することができます。

➤ 配偶者出産休暇（特別休暇）

社員の配偶者が出産した場合に特別休暇を1日付与していましたが、2017年10月より特別休暇を2日に変更しました。これは初産の出産平均時間は12時間であり翌日になる場合もあるためです。また、出産後における出生届の提出や退院のサポート等を考慮したものです。

➤ ボランティア休暇（特別休暇）

社員が被災地の復興や社会貢献活動を目的とするボランティアへ自発的に参加する際のサポートとして、2016年7月にボランティア休暇制度を制定しました。ボランティア休暇制度は1年間で最大5日までの有給の休暇が取得できます。

➤ 積立有給制度（病気治療）

2018年7月より3大疾病または指定難病に罹患した場合に、未消化により消滅した有給休暇のうち上限40日まで有給の休暇として使用が可能になりました。

○ 多様な正社員

➤ 障害者雇用（ヘルスキーパー）

社内にマッサージルームを開設し、視覚障害のある方をヘルスキーパーとして正社員雇用しております。社員の疲労回復やリフレッシュをサポートしています。

○ 多様な働き方

➤ テレワーク制度（2018年8月トライアル、2019年2月に正式導入）

制度化に向けて2018年8月よりトライアルを実施し、制度設計に取り組んでおり、2019年2月に制度化しました。

➤ 時差出勤制度（育児、介護、病気治療）

未就学児・要介護状態の家族を持つ社員、3大疾病または指定難病に罹患中の社員は、通常の始業/終業時間8:30/17:00の前後1時間30分の間で30分間隔での時差出勤ができます。

➤ 短時間勤務制度（育児、介護、病気治療）

未就学児・要介護状態の家族を持つ社員、3大疾病または指定難病に罹患中の社員は、9:00~17:00内で始業時間を30分間隔で選択可能な6時間勤務が出来ます。

➤ 各種休暇制度（子の看護、介護休暇、通院休暇）

未就学児・要介護状態の家族を持つ社員は看護または介護の際に利用できる無給の休暇を1時間単位で1年あたり5日まで利用可能です（対象家族が2名以上の場合10日まで利用可能）。

3大疾病または指定難病に罹患中の社員は、通院に利用できる無給の休暇を1時間単位で1年あたり5日まで利用可能。

※いずれの休暇も年次有給休暇に振替可能となっています。

<今後の課題・取組>

- 今後も仕事と生活の調和をこれまで以上に促進できるよう、時差出勤制度やテレワーク制度等と同様に既存制度の見直しや新規制度の制定を通して、ワークライフバランスの充実を図ってまいります。

現状とこれまでの取組の効果：

- 長時間労働対策 ※過去5年間の1人あたり所定外労働時間数（月平均）
 - 2017年度 36.5時間
 - 2016年度 38.1時間
 - 2015年度 38.8時間
 - 2014年度 40.9時間
 - 2013年度 41.0時間
- 年次有給休暇取得状況
 - 2017年度 平均取得日数9.1日 取得率51.3%
- 多様な正社員
 - 障害者雇用率（法定雇用率：2.2%）
 - 2018年度（6月時点） 2.76%
 - 2017年度（6月時点） 2.36%

(H31.2)