

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：米子王子紙業株式会社	所在地：鳥取県米子市吉岡 373
社員数：287 名	業種：製造業

取組の目的：

急激なグローバル化の拡大とペーパーレスの進展等に速やかに対応するため、経営トップの強い意思のもとに旧態依然のやり方を見直し、総労働時間を削減して仕事の質を上げる目的として働き方改革を実施している。

取組の概要：

<現在の取組>

- 所定外労働の削減に向けた取組
 - ・ 毎週水曜日は「ノー残業デー」とし、ポスターの掲示、管理者の声かけにより、ほぼ全員が達成できている。
 - ・ 毎週金曜日を「ノー会議デー」に設定。さらに管理部門は、毎月の最終金曜を「プレミアムフライデー」とし、午後から年次有給休暇の取得（業務がある場合でも15時までは退社）を実施している。
 - ・ 管理部門、検査部門にフレックスタイム制を導入。フレックスタイム制により育児や家庭の事情などに柔軟に対応できる勤務としている。
 - ・ 製造部門では、あらかじめ残業予定日を定めて計画的に行うことで残業の分散化を図り、長時間労働の抑制に繋げている。
- 年次有給休暇の取得促進に向けた取組
 - ・ 年次有給休暇の取得率が低い労働者に対し、幹部が面談を実施し、取得を勧奨している。
 - ・ 交替制勤務でも年次有給休暇が気兼ねなく取得できるよう複数人によるバックアップ体制が構築できている。
 - ・ 年2回（ゴールデンウィーク時と秋季）の定期点検による機械停止時期に、年次有給休暇も加えて7～10日間の連続休暇の取得を促進している。定期点検の日程を1か月程度前に予告し、従業員が自ら計画的に連続休暇を取得できるよう配慮している。

- ・ 時効で消滅する年次有給休暇を「保存休暇」として 60 日を限度に積立可能とし、必要な時に休暇取得できるようにしている。取得目的は自由で、休暇日は有給扱いとし、連続取得も上限 16 日まで可能としている。なお、7 日以上に及ぶ私傷病療養や家族介護による取得は保有日数の範囲で取得上限はない。

○ 両立支援に向けた取組

- ・ 育児休業は保育所の入園時期を考慮し、法定の取得期間に上乗せして最大で 2 歳に達するまで休業可としている。
- ・ 育児休業期間中は休業開始前の給与額の 20%を支払い、育児休業給付金受給と合わせることで所得を保証している。
- ・ 「子の看護休暇」の取得対象を中学校就学前の養育する子まで延長している。

○ 充実した福利厚生制度

- ・ 永年勤続者の一定年数ごとに特別休暇（リフレッシュ休暇）を付与している（10 年で 3 日、25 年で 5 日）。また、定年前の従業員には 7～9 日の特別休暇を付与している。
- ・ スポーツジムの法人会員となっており、健康の保持・推進として従業員にチケットを配布し利用を促している（家族も使用可）。

〈今後の課題・取組〉

- ・ 更なるワークライフバランスを推進していく。

現状とこれまでの取組の効果：

○ 所定外労働時間（1 人あたり 1 か月平均）

平成 29 年度： 11.6 時間

○ 年次有給休暇取得率

平成 29 年度： 83.3%

○ 育児休業の取得率：女性 100%

(H31.3)