

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：喜久水酒造株式会社	所在地：長野県飯田市
社員数：38名	業種：製造業



取組の目的：

- 40人未満と小規模ではあるが、従来から長時間労働の削減や産業医の選任等、職場環境の改善に努めており、近年、全国的に人手不足が深刻化する中、当社においても「労働者の定着」「優秀な人材確保」のために一層「働き方改革」を推進しなければならないと考えている。
- 「働くときは働き、休むときは休む」という「けじめ」と「メリハリ」が大切と考え、1年単位の変形労働時間制の活用やヒトのやりくりによりマンパワーを有効に活用し、メリハリのある働き方の実現を目指している。

取組の概要：

<現在の取組>

○ トップメッセージ

4月以降の「働き方改革関連法」の施行にあわせ、社員全員が働きやすい職場にするため、そしてさらに仕事をより効率的、効果的に行うことができるよう、チャレンジしてまいります。

○ 所定外労働時間の削減の取組

① 1年単位の変形労働時間制の弾力的活用

「年間カレンダー（毎年4月11日起算）」による1年単位の変形労働時間制を基本として酒造りの繁忙期（秋・冬）には、製造部は毎年10月1日を起算日とした1年単位の変形労働時間制を導入。繁忙期は集中して酒造りを行い、閑散期にしっかり休める体制を整えている。

② 季節的臨時社員の活用による常勤者の業務負荷軽減

11月から12月の繁忙期、製品化部門において季節的臨時社員を4名雇用し、業務効率化のほか、常勤者の業務負荷軽減により繁忙期の所定外労働時間削減。

③ 労働時間の適正申告の周知・啓発

「適正な申告実施」への意識づけのため、労働組合を通じて周知・啓発を図るとともに、令和元年度に勤怠システムを導入した。

○ 年次有給休暇等の取得促進の取組

① 時間単位年次有給休暇制度等の導入による柔軟な取得

半日単位の取得のほか、時間単位の年次有給休暇制度も導入（20名程度が利用）。

② 取得目標「年間5日以上」の設定・周知

労働組合を通じ、かつ文書掲示等も行うことで取得目標を周知、取得を促している。

- ③ 振替休日の取得促進により「休みやすい雰囲気」の醸成
展示会などのイベントに休日出勤するときは、あらかじめ振替休日を設定し、それ以外は翌週に休日を取得するよう推進、休日労働自体を減らし有給休暇の取得とともに「休む雰囲気づくり・休みを取りやすい環境づくり」を大切にしている。
- ④ 勤怠管理システムの導入による労働時間の把握・年次有給休暇の一元的管理
労働時間を正確に把握し、かつ有給休暇の管理も一元的に行うため、勤怠管理のためのシステムを導入している。

○ 多様な人材の活躍推進、両立支援、その他職場環境改善の取組

- ① 女性活躍推進の取組
女性管理職数：女性社員 14 人のうち、係長職 1 名、主任職 3 名（管理職登用は男女の区別なく能力で判断）。
- ② 高齢者雇用推進の取組
毎年、繁忙期の季節的臨時社員として 4 名雇用（OB 社員 2 名は 75 歳以上）。
- ③ 両立支援の取組
育児休業取得者 3 名（それぞれ 2 回取得）。
8 時 30 分から 15 時 00 分を原則とした育児短時間勤務を実施。
- ④ 酒造りの仕込みの開始時期を早めることによる 1 日の業務の分散化
酒造りの仕込みの開始を約 1 か月早め、10 月上旬より 3 月末までとし、1 日に業務を分散させることで、毎日の時間外労働を削減している。

<今後の課題・取組>

- 産業医の選任義務はないが、社員の健康管理を図るために産業医を選任している。今後労働者が産業医に気軽に相談することができるよう体制を検討していきたい。
- 年次有給休暇の取得率が低く、取得率に部署や個人毎に差があることが課題であるため、年次有給休暇の計画的付与も検討していきたい。
- 「勤務間インターバル」の導入もぜひ検討したい。

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（直近 3 年）

令和元年度	平成 30 年度	平成 29 年度
4.2 時間	4.8 時間	5.2 時間

- 直近 1 年間の最長所定外労働時間数：月 5.8 時間
- 平均年次有給休暇取得率の推移（直近 3 年）

令和元年度	平成 30 年度	平成 29 年度
64.7%	45.3%	35.0%

- 新規学卒者採用状況

令和元年度	平成 30 年度	平成 29 年度	平成 28 年度
1 名 (高校新卒のみ)	1 名 (高校新卒のみ)	1 名 (高校新卒のみ)	3 名 (高校新卒のみ)