

## 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：積水水口化工株式会社	所在地：滋賀県甲賀市
社員数：370名	業種：製造業

### 取組の目的：

積水化学グループでは、従業員全員がそれぞれの「持ち味」を發揮することができるよう、時間をかけて成果をだす働き方と決別し、限られた時間で成果を最大化する生産性の高い働き方を目指しています。

積水水口化工(株)においても、このグループ方針のもと、働き方改革を推進しています。

### 取組の概要：

#### ○トップメッセージ

多様な人材がやりがいをもって働くことができる環境を目指します！

- ① 長時間労働や極端に偏った業務負荷を解消することで業務の質の向上・働きがいを醸成
- ② 様々な生活環境（育児・介護 etc.）においても、対象者と周囲のメンバーがともに仕事と生活の調和が図れる環境づくり
- ③ 今働いている従業員だけではなく、求職者（今後、積水水口化工（株）で働く人材）にとっても魅力ある就業環境づくり

#### <現在までの取組>

##### ○時間外労働削減に向けた取組

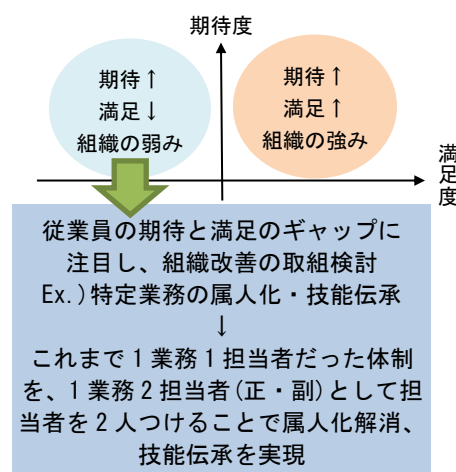
###### ① 組織診断と意見交換会

期待度と満足度の2軸評価によるエンゲージメント調査を行い、モチベーションの可視化を図った。その診断結果をもとに各部署の課題を抽出し、従業員の生の声や労働組合の意見も取り入れながら問題解決のための取組を検討している。

###### ② 交替勤務制度の改革

交替勤務をこれまでの4班体制から、予備班を加えた5班に増やすことで、繁忙時の応援体制に予備班を活用し、時間外労働の削減や休暇取得者の代替要員の確保を容易にした。

併せて、4班体制のときには所定外労働で行わざるを得なかった業務改善活動や各個人に振り分けられる主担当業務の推進を予備班の活用により、所定労働時間内に行えるようにした。



### ③ 業務効率化

- 1) 多能工化と業務の効率化により、業務の属人化を解消し、特定の者に過度な負担をかけない体制を整備。  
(紙媒体から電子媒体へ移行することで、従前の業務フローを見直し、大幅な工数削減を実現)
- 2) 分散していた事務所を集約し、総合事務所棟を建設して関係部署のコミュニケーションの向上を図っている。
- 3) 既存事務所内の配置換えを行い、フリースペースやオープンコミュニケーションエリアを設け、風通しのよい職場環境を整備。

### ④ 在社時間の把握と健康配慮

実労働時間だけでなく、ICカード管理を用いて在社時間も把握・集計し、労働者の健康管理に活用している。

### ⑤ 幹部会における過重労働対策の検討

毎月開催している幹部会において、月 30 時間を超える時間外労働を行った労働者の割合を共有し、状況に応じて実態の把握、改善活動を実施。

また、労働時間と在社時間との乖離が月 20 時間以上ある労働者に対しては、個別にヒアリングを行い、労働者や上司の申請ミスなどによるものなのか、組合業務や自己研鑽の時間などによるものなのかを、適宜確認し、適正な労働時間の把握、時間外手当の支給に努めている。

## ○休暇・休日確保に向けた取組

### ① 計画年休制度導入

2018 年度下期に計画年休制度を試験的に運用開始し、2019 年度から、全社一斉付与＋個人別付与で年間計 5 日を計画的付与している。

### ② 休日数の増加

これまで 118 日としていた年間所定休日数を 125 日へ増やすことで年間の実労働時間の削減と実休日数の確保を図っている。

### ③ 失効年休積立制度の導入

時効で消滅する年次有給休暇の積立制度を導入し、半日単位での使用を認めている。積立上限は 40 日までとし、私傷病や家族の育児・介護等で利用可能としている。

## ○その他の取組

### ① 女性のキャリア醸成機会の提供

女性部下マネジメント研修（対上司）や、女性キャリアディベロップメントプログラム（対本人）を実施している。

② 仕事と育児・介護の両立支援

育児休職中の労働者に対して育児補助手当を支給している。

また、育児や介護といった事情を抱える労働者に対して働き方の選択の幅を広げるため、在宅勤務制度を導入。現在までに育児目的での利用実績あり。

現状とこれまでの取組の効果：

○年次有給休暇の取得状況

2016年度と比べて、一人当たり7.4%取得率が向上し、2019年度の年次有給休暇の取得率は70.7%

○時間外労働の状況

2016年度と比べて、一人当たり24%時間外労働が減少し、2019年度の平均時間外労働時間数は19.8時間