

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：有限会社秀工社 | 所在地：長崎県諫早市 |
| 社員数：152名 | 業種：製造業 |



取組の目的：

時間外労働そのものを抑制するのではなく、情報を共有することで生産性を向上させる組織にしていくことが大切と思い、労働時間の情報提供・有給休暇の取得状況などの見える化を図り、結果として根本的な業務改善に繋がる取組をしています。

取組の概要：

<現在の取組>

○ トップメッセージ

当社は精度の高い製品を生産しているため、社員も常に緊張感を持って取り組んでくれています。仕事と休暇のバランスを保つことでリフレッシュすることができ、生活の質の向上と生産性の向上にも大きく寄与しています。また管理職も率先して有給休暇を取得しているため、社員も取得しやすい雰囲気づくりができていますし、休暇取得により業務に影響が出ないような組織体制づくりにも取り組んでいます。2003年にISO9001を取得して以来、品質管理面のみならず組織内の役割や業務を明確にすることによって、より効率化を図っています。これからも社員が健康で働きやすい快適な職場を目指していきます。

○ 情報共有と多能工化の促進で時間外労働が削減

- ・ 勤怠システムを導入し、日々の所定外労働時間を全社員が確認できるようパソコンの共有フォルダーに情報提供。時間外労働の計画をオーバーする可能性が出た場合など、即座に管理職より代休・振休の活用や業務・人員配置の見直し指示を行っている。
- ・ 属人化していた技能継承を推進することで多能工化を促進、業務を代替できる人員が増え、他部署への応援なども功を奏し、徐々に固定的な時間外労働が削減できている。

(1か月当たりの時間外労働時間が80時間以上の労働者の割合：

2019年度：2.2%→2020年度：1.0%)

○ 年間の会社休日を15日増加へ

- ・ 3か年計画で所定休日を15日増加させ、週休二日の増加に向け取組中。働き方の改善意識が高まり生産性も向上されていることから計画どおり順調に推移している。

(2019年105日→2020年110日→2021年115日→2022年120日予定)

○ 活用しやすい有給休暇制度へ

- ・ トップを始めとする上層部からの啓発を継続して実施している。
- ・ 通院の付き添いや子どもの送迎・学校行事などへの参加が増えてきていることから、より活用しやすい年次有給休暇を目指し、時間単位での取得制度を導入した。
- ・ 年次有給休暇の最低 5 日取得の義務化に併せ、毎月の取得状況を所属長へ情報共有。結果、取得しやすい人員体制の構築などが進み、全社員最低 5 日以上の年休が取得できた。また年次有給休暇の基準日を 1 月 1 日に統一し、就業規則に明記し実施したことで、年休の事務管理の簡素化にも繋がった。

(年休取得 5 日未満者：2018 年度 59 名→ 2019 年度 9 名→ 2020 年度 0 名)

○ 人事評価制度への取組

- ・ キャリアパス制度を作成し、基準を明確化することで、従業員が安心した将来設計に取り組める環境を整えている。

○ 自己スキルを活かす取組

- ・ 従業員のスキルアップや仕事へのやりがいを向上させるため、資格取得費用を全額補助する自己啓発補助金制度を設けている。また、身に付けたスキルの伝承や学校・地域などへの社会貢献に活かすことができる「モノづくりマイスター（実技指導者）制度」などへの登録を視野に入れている。

○ 生産性向上（総労働時間の削減）

- ・ 従業員からの改善提案制度を強化、表彰制度を見直すことで売上を落とすことなく総労働時間を削減することを実現している。

(2020 年度総労働時間：前年対比 7.4%削減)

現状とこれまでの取組の効果：

○ 年次有給休暇取得率（一人当たりの年平均取得日数）

2019 年：87.6%（16.8 日／人）

2020 年：89.9%（17.5 日／人）

○ 時間外労働の発生状況（一人当たりの月平均時間外労働時間）

2019 年度：27.2 時間／人

2020 年度：25.5 時間／人

○ 育児休業取得状況

2020 年度：女性 1 名 100%

2020 年度：男性 1 名（1 か月以上の休業）