

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〕・勤務間インターバル・選択的週休3日制)

企業名：アシザワ・ファインテック株式会社	所在地：千葉県
社員数：148名	業種：製造業



取組の目的：

社員が働きやすく成長できる職場を社員と一体となって築いていくことで、社員が誇りと満足を得る会社となる。

取組の概要：

<現在の取組>

○トップメッセージ

当社の将来ビジョンは「感動レベルの“技術サービス業”」。機械の性能や品質はもとより、お客様への細やかな技術サポートやおもてなし、ひいては社会や地球環境への貢献など、さまざまな分野での最高レベルのものづくりを実現するべく改革や挑戦を続けている。これらの活動を担っている社員こそが当社の最重要の財産である。社員の成長や幸福の実現が会社の発展につながるとの信念で、次の100年に挑む。

○所定外労働時間の削減

- ・残業は課員が所属長に事前申請し、所属長が必要性をチェックしている。必要な残業業務に対しては他の社員と分担・代替してなるべく所定労働時間内にできるよう課内や課間で協力し、削減に取り組んでいる。
- ・ノー残業デーを月2回、8月には2週間に渡るノー残業ウィークを設定している。この日は終業後にベテラン技術者が技能を伝える「マイスター研修」（自己啓発の勉強会）を開催したり、部活動を推奨する等、定時退社を促す環境づくりに努めている。

○在宅勤務の推進

- ・会社として推進するというトップからの意思表示の後、今まで難しいと考えていた在宅勤務を全ての部署に認めている。社内ネットワークに接続できるノートPCを貸与し、自宅でもオフィスと全く同じ環境で業務を行うことを可能にしている。

○正社員登用制度

- ・非正規雇用が担当していた職務に正社員（職務限定職）として若者を多数採用。前職にかかわらず当社の社員として必要な教育・訓練をすることで、各職場で戦力となる社員を育成している。その成長に応じて、正社員（総合職）への転換制度により、現在までに4名の社員が総合職に転換し活躍している。
- ・パート社員から正社員に転換できる正社員登用制度もあり、現在までに9名の社員が正社員に転換し、活躍している。

○年次有給休暇の取得促進

- ・毎年社長が見直し策定する【経営計画書】に「社員の心身の安全や私生活との調和に配慮」するよう明記されている。それに基づいて人事総務課が年次有給休暇の取得を促進することで、年次有給休暇を取りやすい風土が定着している。
- ・1時間単位の年次有給休暇取得制度を導入し、それぞれの生活スタイルに合わせて活用している。
- ・夏季には5日連続の年次有給休暇の取得（前後の土日を含め9連休）を推奨。充実した休暇を過ごしワークライフバランスを向上することにより、仕事への意欲が高まることを期待している。

○育児・介護休業制度

- ・子育て中の社員又は家族に要介護者のいる社員について、短時間勤務や始業・終業時刻の繰下げ、繰上げを認めている。
- ・女性の育児休業取得率は100%、男性社員にも育児休業の取得が徐々に拡大している。
- ・男性社員は妻の出産前後に2日間の特別有給休暇を取得可能。

○リフレッシュ休暇制度（特別有給休暇）

- ・勤続10年毎に5日間の特別休暇を付与。より有意義に休暇をすごせるよう支度金も支給している。

<今後の課題・取組>

○部署や時季等による偏りの解消

一部の部署・社員に業務負荷が集中してしまうことがある。そういった事態に備え、1人の社員が複数の仕事をできるように、また、誰か1人の社員しかできない仕事がないようにあらかじめ訓練しておくという取組を始めている。今後更に部署の垣根を越えた協力を進めていくことで、所定外労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進に取り組んでいきたい。

現状とこれまでの取組の効果：

○所定外労働時間数

<取組前>（月平均）23.0時間（2012年）

<取組後>（月平均）18.1時間（2018年）

○年次有給休暇の取得状況の変化

<取組前>年間平均取得率：79.4%（2012年）

<取組後>年間平均取得率：92.6%（2018年）

○採用状況の変化

2016年度に『ユースエール認定』を取得。働きやすく休みやすい職場として多くの学生が集まるようになり、優秀な学生を採用することができた。

○離職状況の変化

過去5年間の新卒男性社員の定着率は100%。時間を掛けて教育した分、長年に渡って会社に貢献してくれる社員が増えた。

○多様な人材の活躍

理系男性だけでなく、文系、女性、外国人、障がい者、シルバー人材と様々な材が活躍。それぞれの強みを活かして会社に貢献している。

○生産性の向上

近年、生産管理システムや社員の勤怠管理・経費の申請システムを導入した。電子化による業務改善や人的ミスの防止につながり、生産性が向上した。

○柔軟な働き方（時間・場所）

「在宅勤務」の開始後、業課や開発課等で、所定外労働時間の削減や通勤時間を家事に充てる等、ワークライフバランスの向上が報告されている。

○その他の成果

男性の育児休業取得者第1号が出たことをきっかけに、男性の育児休業取得が拡大している。

(R3.3)