

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：日本発条株式会社	所在地：神奈川県
社員数：5,239名	業種：製造業



取組の目的：

働きがいがあり、働きやすい職場を実現するため。
安全に安心して、健康に生き生きと働き続けられる職場が第一であり、社員がいきいきと活躍できる環境を整えるため。

取組の概要：

<現在の取組>

○労働時間の削減について、

- ・深夜におよぶ残業の原則禁止

22時以降の残業を原則禁止、各本部で22時よりも前の完全退社時間を設定し、残業時間の削減に取り組んでいる。

- ・定時退社日の設定

月1回以上の定時退社日を設定し、残業時間の削減に取り組んでいる。

○働く場所・時間の柔軟化

- ・在宅勤務制度の導入

部門長の承認のもと、許可された者を対象に在宅勤務を認めている。また、モバイルパソコンの持ち出し、Wi-Fi機器の貸与なども行っている。

- ・本社や事業所の一部をサテライトオフィスとして開放している。外出先から帰社せずに仕事が可能となり、通勤時間の短縮に繋げている。

- ・フレックスタイム制の活用、コアタイムの廃止

部門長の承認のもと、許可された者を対象にフレックス勤務を認めている。出勤・退勤時間を調整できることで、勤務時間の柔軟化に繋げている。

○業務の効率化

- ・会議の削減
- ・会議資料作成の削減
- ・会議資料のペーパーレス化

- ・テレビ会議システムの利用
- ・メールの簡素化
- ・RPAの導入

○年次有給休暇取得推進

- ・入社翌年度からは前年度出勤率が100%であれば、20日付与される。入社2年目以降の労働者は、18日以上は積極的に取得するように労使が取り決めており、毎月の労使の会議において取得状況を確認し、休み方の改善に繋げている。

○多様な特別休暇制度

- ・私傷病による休業が10労働日以上となる場合、1年度に最大40日（有給）まで私傷病休業制度が利用できる。ただし入院治療や、手術治療を要する場合は暦日5日以上で私傷病休業の取得が可能である。また2019年度には、悪性腫瘍での治療の場合、単日から利用できる制度を整えた。

- ・私傷病休業制度を充実させていることで、予期せぬ私傷病のために、年次有給休暇を残しておく必要がなくなり、年次有給休暇取得の促進に繋げている。

- ・リフレッシュ休暇制度を設け、入社後10年ごとの節目に、10年目は3日、20年目は5日、30年と40年目は10日の特別有給休暇が認められている。

- ・不妊治療のために通院をする場合の休暇制度（年5回まで無給）を設けており、半日単位での取得も可能である。

- ・ボランティア休暇・休職

大規模災害時に特別休暇（5日有給、5日無給）・社会福祉活動参加時に特別休暇（3日無給）、青年海外協力隊参加時の休職制度を設けている。

- ・ドナー休暇

骨髄提供時に特別休暇（1回につき10日まで有給）が認められている。

- ・子の看護休暇、介護休暇

子の看護休暇は子1人につき年5日（上限なし）、介護休暇は介護家族1人につき年12日（上限なし）の特別休暇を付与。さらに、休暇の取得は1分単位での取得を可能とし、仕事と育児・介護の両立支援をサポートしている。

○休暇を取得しやすくする工夫

- ・月4回まで半日単位での年次有給休暇の取得が認められている。妊娠中の女性、3歳に満たない子を持つ者、特段の事情がある者は、回数制限を設けずに半日単位の取得が可能となっている。

<今後の課題・取組>

- ・時間管理に対する取組が進む一方で、休憩が取りにくい、日頃の精神的負担が増えるといった問題にも同時に対応していく必要がある。
- ・2020年に労働組合が行ったアンケートでは、残業時間時間は減ったという声が40%あることから、一定の効果が表れている一方で、仕事の質や業務改善にまでは至っていないとの声もあった。
- ・やめられる業務をやめることを第一に考え、その上でさらに業務を減らせないかを検討している。更なる改善を行っていくために業務の進め方などの知識共有、各事業部での良い活動を吸収できる機会を設けていく。

現状とこれまでの取組の効果：

○所定外労働時間の長さの変化

<取組前> (月平均) 24.3時間 (2017年)

<取組後> (月平均) 21.3時間 (2019年)

- ・2020年に労働組合が行ったアンケートの結果では、残業時間が「減った」と回答した従業員が40%であった。
- ・上長による業務改善、効率化、残業時間削減の呼びかけや、定時退社日の設定の取組が定着し、所定外労働時間が削減に繋がった。
- ・呼びかけを行う上長自身の所定外労働時間の削減にも繋がった。

○生産性の向上

- ・紙資料の配布を廃止
- ・会議の回数の見直し

○その他の成果

- ・業務エリアに打合せスペースを設置したことにより、会議室を探す時間の削減に繋がった。
- ・業務効率化を意識したウェブ会議の利用が増えた。
- ・22時以降退社の集計を行う取組を2018年度下期より開始した。全社平均の割合が2.5%(2018年度上期)→0.27%(2018年度下期)→0.25%(2019年度通期)と改善、定着した。
- ・RPAを導入したことで、事務作業時間の短縮に成功した事例があった。

○年次有給休暇の取得状況の変化

<取組前>年間平均取得日数： 18.6日/取得率：93.9%(2017年)

<取組後>年間平均取得日数： 19.1日/取得率：96.7%(2019年)

- ・労使協働しての取組の結果、取得率は96.7%となっている。

○連続休暇の取得状況

3日連続で年次有給休暇の取得も可能である。

○採用状況の変化

年次有給休暇の取得率の高さや、ワークライフバランスを意識した制度は、企業の一つの魅力として評価されている。

○多様な人材の活躍

在宅勤務、フレックスタイムの活用が、柔軟に働きやすい環境整備、多様な人材の活躍に繋がっている。

(R3.3)