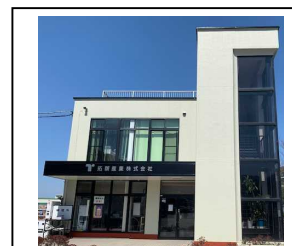


取組事例

〔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：拓新産業株式会社	所在地：福岡県
社員数：64名	業種：不動産業、物品賃貸業



取組の目的：

平成元年、学生向け合同説明会に初参加したものの学生の反応が悪かったことをきっかけに、取組を開始した。

取組の概要：

<現在の取組>

○残業なし

毎週水曜日ノーマルデーから取り組み始め、各社員が自主的に業務簡素化、業務改善、効率化を図り、現在は水曜日以外もほとんどの社員が定時退社している。

○年休完全消化

上司等から声掛けや、有給休暇の提出時に理由を書かなくても良い等、取得しやすい環境づくりをする一方、年に2回朝礼で有給休暇の消化率の悪い人を発表するなどして、年休は当然取得するものとして社員に浸透している。

○週休2日制の確保、休日出勤なし

工期を優先する業界事情から、休日増については営業担当等反対があったが、平成2年より交替制により土曜休日を導入し、5年間で現在の「日曜、祝日、第2土曜全社休業（他の土曜日は交替制により営業（土曜出勤者は水曜等に休日）」を確立した。

○育児休暇の完全取得と円滑な復帰

平成4年から育児休暇制度を導入している。また子供の看護休暇、勤務時間短縮、時差出勤制度、土曜出勤免除等子供のいる社員向けの各種制度を利用して円滑に職場復帰できていることが女性社員の定着につながっている。

現状とこれまでの取組の効果：

○所定外労働時間数

<取組前> データなし

<取組後> (月平均の総所定外労働時間数) 4.6時間 ※1人あたり4分(令和2年)

○部署や時季等による偏りの解消

年次有給休暇取得を前提とした業務体制(人員)となっている。

「この仕事はこの人しかできない」という仕事を極力なくし、部署内全員が多様な仕事ができるため、繁忙期もフォローできている。

○生産性の向上

業務の簡素化、改善、効率化が進んだ。

○年次有給休暇の取得状況の変化

<取組前> データなし

<取組後>年間総取得日数：915.5日 ※1人あたり15日/取得率：83.7%(令和2年)

○育児介護休業の取得状況(復職状況)

育児介護休業は希望者全員が取得でき、円滑に復帰できている。また、先輩社員等が円滑に復帰できていることで、安心して育児介護休業を取得することにつながっている。

○その他の成果

「残業なし、休日労働なし、年休完全消化」が“当たり前”になっており、仕事ばかりではなくプライベートも重視する社員が増えている。家庭生活ばかりではなく、地域活動、スポーツ競技やバンド活動等に参加している社員も少なくない。

仕事以外で得たアイデアや人脈等が会社にダイナミズムをもたらしてくれるものと期待している。

また採用状況の変化として、毎年、リクルートスーツ姿の学生が大挙、会社訪問に来るのを見て、社員の愛社精神やモチベーションの向上につながっている。

(R3.3)