

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：YKK 株式会社	所在地：東京都
社員数：4,823名	業種：製造業



取組の目的：

- ・社員が求める働き方を支援できる体制の構築
- ・社員一人ひとり、それぞれの持ち味を活かしながら働き続けられる環境づくりのため

取組の概要：

<現在の取組>

○トップメッセージの発信による啓発

年間総実労働時間削減のためのトップメッセージの発信により、会社全体で働きやすい環境づくりを推進している。業務改善施策や従業員一人ひとりの意識や働き方の変革により、合理化や生産性を向上し、創出された時間を働き方やライフスタイルに応じて活用し、一人ひとりのワークライフマネジメントの実現を目指している。

○柔軟な働き方を実現する勤務制度の整備

- ・2019年度にはそれまでの「在宅勤務制度」を改正し、「テレワーク勤務制度」を整備し、幅広い職種でテレワーク勤務を推進している。
- ・2020年度には「フレックス勤務制度」を積極的に推進し、利用人数を増やしている。

○両立支援制度の見直し、検討

仕事と育児や介護等との両立を行う社員を支援し、就業継続を可能とするため、必要な改正・検討を随時行っている。

(主な取組)

- ・従業員へ「仕事と介護・育児に関するアンケート調査」を実施し現状把握や課題検討を実施
- ・上記調査結果を踏まえ、リーダー層を対象に「仕事と介護の両立に関するeラーニング」を実施し、介護を抱える社員が出た場合に適切なフォローやマネジメントが行えるように環境整備を実施。
- ・「育児時差勤務」ができる期間について、小学校6年生まで引き上げ
- ・「子育て看護休暇」が取得できる期間について、小学校6年生まで引き上げ

○年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得率向上のための人事部長通達による啓発等により、メリハリのある働き方で計画的に休暇を取得することで、健康で豊かなライフスタイルやキャリアを磨くための時間を確保し、仕事の生産性を向上させていくことを目指している。また、制度として計画年休の利用日数を増やし、年次有給休暇の計画的な取得を促進している。

○休暇制度の多様化

- ・繰越休暇（前々年度以前に行使せず失効した年次有給休暇を上限 40 日まで取得できる有給休暇。）の取得事由には、「傷病による 1 週間以上の連続した欠勤」「一親等以内の親族の介護や看護」「1 歳未満の子の看護」「ボランティア」など多様な事由での取得を認めている。
- ・配偶者の出産の際に取得できる「出産休暇」（2 日）により、男性の育児参加を促進している。

○多様な人材の活躍

YKK は、ダイバーシティ推進を重要な経営課題の一つと位置付け、全ての社員にとって働きやすい、活躍しやすい環境づくりと、年齢・性別・国籍・障がい等にかかわらず多様な人材の活用を目指し、ダイバーシティに関する啓発活動の推進、施策の実施を進めている。

<今後の課題・取組>

- ・定年延長、さらにその先の目標として定年廃止の実現
- ・これまでの総実労働時間、年次有給休暇取得率の状況を踏まえ、更なるワークライフマネジメントの向上

現状とこれまでの取組の効果；

○総労働時間

<取組前>2013 年度 2020 時間

<取組後>2019 年度 1894 時間

○年次有給休暇の取得状況の変化

<取組前>年間平均取得率： 61%（2013 年度）

<取組後>年間平均取得率： 86%（2019 年度）

○多様な人材の活躍

- ・女性社員の比率 33%
- ・外国籍社員 約 100 名
- ・障がいを持つ社員 約 100 名
- ・平均勤続年数 男性 17 年、女性 17 年（2019 年度実績）

(R3.3)