

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：株式会社タニタ秋田	所在地：秋田県
社員数：194名	業種：製造業

取組の目的：

ワークライフバランスの実現に取り組み、メリハリのある働き方による、生産性の向上と社員の健康的な社会生活の充実を図る。

取組の概要：

<現在の取組>

○所定外労働の削減

- ・ 残業は事前に職長を経由して工場長の許可を得ることとし、必要な時間外労働を常に管理している。
- ・ 残業時間を日毎に集計することで残業時間が見える化し、特定の社員が長時間労働とならないよう労働時間の平準化を図っている。
- ・ 日毎に集計した残業時間が月 25 時間を超えた場合、総務にアラームが通知される仕組みを導入している。今後の業務予定などを検討し、残業時間が月 30 時間を超える場合は事前に労働者代表の承認を受けた上で、時間外労働に従事させている。

○両立支援制度の利用促進

- ・ 育児・介護などの家庭生活と仕事の両立を支援するため、社員から産休や介護休業の届出があった場合、総務が個人面談を行い、両立支援に関する制度等について説明するとともに、復職の見通しや短時間勤務等の制度利用の希望についても確認している。復職後にも同様に面談を行う。
- 社員の理解を深め、実際に制度を利用するよう会社側から働きかけることで、仕事と育児・介護の両立支援を図っている。

○年次有給休暇の連続取得促進

- ・ 月毎の稼働日数を一定に近づけることなどを目的に、年次有給休暇の計画的付与として、全社一斉の年次有給休暇取得日を年間5日（平成27年度は4日）設けている。
- ・ 突発的な事情で休まざるを得ない場合などに、年次有給休暇の事後申請を認めている。
- ・ 総務などの間接部門においても「多能工化」を図り、社員が年次有給休暇を取得できる環境を整備している。従業員同士で業務をサポートできるため、労働時間の平準化も可能となっている。

○リフレッシュ休暇制度

- ・ 勤続10年おきにリフレッシュ休暇を取得でき、10年目は5日間、20年目以降は10日間付与される。所定休日とあわせて長期休暇を取得できる。

<今後の課題・取組>

- ・ Customer Satisfaction と Employee Satisfaction の両立を目指す。
- ・ 生産工程の自動化の促進。
- ・ 多能工化による業務集中の回避。

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) 4.6 時間 (H25 年)

<取組後> (月平均) 3.4 時間 (R1 年)

○生産性の向上

- ・ 残業時間の見える化、残業許可制の徹底、多能工化の推進により、特定の社員に負担が偏らないために、突出した長時間労働はない。

○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： 14.4 日 / 取得率： 77.6% (H30 年)

<取組後> 年間平均取得日数： 15.4 日 / 取得率： 83.6% (R1 年)

- ・ 年休取得率は全体で 83.6%。年休を取得しやすい風土が形成されている。

○育児休暇の取得状況

- ・ 産後の育児休暇取得率 100%

○認定取得による企業イメージの向上

- ・ 2018 年、2019 年、2020 年 ユースエール認定。
- ・ 新卒採用 2018 年：4 名、2019 年：5 名、2020 年：8 名、2021 年 (内定)：8 名の増加継続

○その他の成果

- ・ 社員の定着率が高く、現在在職中の社員の勤続年数は平均で 20 年、平均年齢は約 40 歳となっている。

(R3.3)