

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 BBS 金明	所在地：石川県白山市
社員数：87名	業種：製造業

取組の目的：

当社では、「時代をつかむ、技術革新、そして未来を創造する」を根底に、時代のほんの少し前を歩くことを心がけながら、社員が心身ともに健康に働ける職場づくりを目指して、ワークライフバランスの充実や女性の活躍推進に積極的に取り組むことを目的とします。

取組の概要：

<現在の取組>

○トップメッセージ

弊社が大切にしているのは、間違いなく「人材」です。優秀な社員が一丸となれば、どれだけ難しい課題でも解決できると信じています。そのためには、トップが方向性を示すことと働きやすい職場環境をつくるのが大切だと考えています。これからも会社の成長のためには人材育成は不可欠と捉えており、従業員が「スキルアップ出来る環境」、「自分のチカラを活かす場」を創設していきます。そして、従業員の心のケアにも気を配り、互いに支えあい、達成感や人のぬくもりを感じて笑顔になれるような働きがいのある職場環境づくりを目指していきます。

○長時間労働の解消に向けた取組

1. 毎週水曜日をノー残業デーに設定：

業務の効率化、社員のワークライフバランスの充実と健康管理に繋がることを目的に定時退社を促しています。さらに、制度が形骸化しないように、終業時間後30分以内に強制的に消灯するシステムを導入しました。

2. 労働時間の適正管理：

2018年4月にICカード、勤怠管理システムを導入し、勤怠状況をリアルタイムで管理できるようになりました。これによりリアルタイムで勤怠状況を可視化できるため、特定の社員に業務が集中していないかを分析し、改善することで、課内での労働生産性の向上に取り組むことができるようになりました。

3. 労働生産性の向上にむけた業務改善：

当社では、開発から組立・アフターサービスまでの社内一貫生産体制をとっています。これは各プロセス間での打ち合わせが効率的に行えることで、タイムロスを防いでいます。労働者各自が問題意識を持ちながら、作業の進捗状況の確認や課題を把握し、情報を共有することで労働生産性の向上に向けて取り組んでいます。

○ 年次有給休暇の取得促進の取組

1. ブリッジ休暇の推奨：

暦の関係で休日が飛び石になっている場合に、年次有給休暇を使って3連休、4連休とすることを推奨しています。

2. 「プラスワン休暇」の推進：

休日の前後に年次有給休暇を取得することで、年次有給休暇の取得日数を増やすことを奨励しています。特に、夏季休暇や年末年始などと連動させて大型連休とすることで、労働者のワークライフバランスを促進させています。

3. 職場環境の整備にむけたラインケア：

管理部門にて、年次有給休暇の取得状況を一覧表として作成し、年に4回部門長へ配布しました。各部門長は、業務の進捗を鑑みながら、年次有給休暇の取得が少ない課員に対して、取得がしやすいように個別に声掛けをするなどをして、職場環境の整備に努めています。

4. 特別休暇の充実：

慶弔休暇の一つとして、配偶者の出産にかかる休暇を設けています。また新型コロナウイルスの感染症対策として、ワクチン接種当日と翌日にワクチン休暇の規程を加えています。保育園・幼稚園から中学校卒業までの児童・生徒の保護者に対して、特別休暇の対応を実施し、労働者が安心して育児に専念できる措置を講じています。

○ ダイバーシティ経営の取組

1. 育児休業制度の充実：

2021年9月に就業規則を改定し、法令では子育て中の社員の短時間勤務は子が3歳に達する迄となっているところを、子の年齢に関係なく配慮を要する場合もあるため、「子供の年齢に関係なく」取得できるよう変更しました。

2. 人財（人材）育成の取組：

女性活躍推進を促進するために、いしかわ女性基金「女性人材育成プログラム」等の研修に参加をすることで、新たな知見や外部との交流の機会を創りました。

3. 多様な人材の採用と雇用：

魅力ある製品づくりには多角的な視点や柔軟な発想が必要であり、多様な人材を確保する重要性を感じています。そのため、採用活動やインターンシップ等に、積極的に現場で活躍する女性社員を紹介しています。また、シニア社員の雇用促進を行い、多様な働き方を支援しています。

○ 健康経営（働きやすい職場環境づくり）

経営者並びに従業員全てが、『安全であること』、『健康であること』の価値を深く認識し、無事故・無災害の達成と共に、安全で健康的な就労環境の保持に全社一体となって取組中です。2021年9月に行ったとBBSKINMEIのSDGs宣言では、達成目標3（すべての人に健康と福祉を）として、雇用形態に限らず全社員の健康診断の受診やインフルエンザ予防接種への補助金（上限3,000円/人）制度を設定しました。

＜今後の課題・取組＞

1. ポジティブアクション：女性が全く配置されていない部署や女性が少ない部署には、女性の採用人数を増やし、積極的に現場や技術職へ増員を計画しています。
2. 女性活躍推進：女性社員の比率を2024年3月までに現在の14.1%→16.0%にすることを目標とし、女性管理職の登用を計画しています。女性管理者や候補者向けの研修の実施や、女性社員自らが働き方改革に参画できる場を創設したいと考えています。

現状とこれまでの取組の効果：

- ・えるぼし3つ星認定（認定段階3）を取得（2021年7月）
- ・女性の育児休業取得率：2020年度（100%）→2021年度（対象者無し）
- ・男性の育児休業取得率：2020年度（0%）→2021年度（33.3%）
- ・石川県ワークライフバランス企業認定（2021年10月）

時間外・休日労働月平均 2.5時間（令和2年度）

11.9時間（令和元年）

労働者男女比 男性 85.9% 女性 14.1%

管理職（課長級）に占める女性の割合 6.7%（産業平均2.7%）

男女の勤続年数差 男性：16.05年、女性：12.15年

採用における競争倍率 男：5.5倍、女：4.9倍