

## 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： ウダカエンジニアリング株式会社	所在地： 愛媛県四国中央市
社員数：35名	業種：機械製造業

### 取組の目的：

働き方改革に伴い、従業員のワークライフバランスの実現を目指しています。  
従業員の心身の健康と生産性向上の両立を目指し、働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

### 取組の概要：

#### <現在の取組>

##### ○ トップメッセージ

弊社では、時間外労働の削減や年間休日の増加など、ワークライフバランスの実現を目指した取組みを行っています。また、育児休業の取得促進や復帰支援など、ライフステージのバックアップにも積極的です。  
今後も時代の流れに沿って、柔軟に変化していける企業でありたいと考えています。

##### ○ 所定外労働時間の削減

毎月の時間外労働の集計表を総務部が月初めに上長にメールし、時間外労働の状況の見える化を図ることで時間外労働の削減を目指している。  
休日出勤は役職者へ申請を行う許可制であり、やむを得ず休日出勤を行った場合には、代休の速やかな取得を強く呼びかけている。現在は時間外労働は全ての部署で大幅に削減されている。

##### ○ 年次有給休暇の取得促進

もともと有給休暇の取得率は高い水準にあったが、働き方改革関連法の成立をきっかけに、取得日数の少ない従業員に対しても働きかけを行い、全従業員が公平に休暇を取得できるよう努めた。

有給休暇残日数5日の者・取得5日未満の者に対しては総務部が呼びかけを行い、計画的に有給休暇を取得する手助けを行っている。

また、業務に支障が出ないよう部内のスケジュールを調整しつつ、役職者から積極的に有給休暇を取得することで、部下へも取得を促している。

##### ○ 年間休日の増加

2020年に年間休日の増加を行った。以前は1日7時間40分労働・年間休日101日だったが、1日8時間労働・年間休日112日に変更した。

この変更により、1日に集中して仕事に取り組める時間が増加（生産性の向上）し、かつ休日が増えたことで従業員の心身のリフレッシュも両立できるようになった。

### ○育児休業取得の促進と復帰後の支援

- ①育児休業の取得推進を呼びかけ、取組みを始めて以降、男女ともに100%育児休業の取得を実現している。
- ②現在女性社員のみで構成されている総務部に関しては、女性のライフステージにおいて起こり得る急な休みや長期休暇に備え、全ての業務をマニュアル化し、スムーズに引継ぎが出来るようにした。
- ③産前産後休暇に入る前から本人に働き方についてのヒアリングを行ったり、休業中も社内の情報をメールでお知らせするなど、育児休業復帰支援プログラムを就業規則に新たに定め、休暇中の従業員の支援に尽力している。

### <今後の課題・取組>

#### ○多様なライフスタイルに寄り添う健康経営の実現

弊社では人間ドックの無料受診や保健指導の実施など、働き方改革と同時に健康経営にも積極的に取り組んでおり、今後も従業員の心身の健康に気を配っていく。

全社員の健康はもちろん、女性の妊娠・出産や、男性社員の育児休業取得・介護休業規定の充実など、今後もあらゆる世代の従業員をサポートし続ける企業を目指し、時代に柔軟に対応していけるよう、努力を続けていく方針。

### 現状とこれまでの取組の効果：

#### ○年次有給休暇の取得状況

令和2年6月末現在（令和2年度）	有給休暇取得率	：	60%
令和3年6月末現在（令和3年度）	〃	：	79%

#### ○時間外労働の発生状況

令和2年6月末現在（令和2年度）	1人当たり月平均時間外労働	：	25時間
令和3年6月末現在（令和3年度）	〃	：	7時間

#### ○育児休業取得状況

令和1年6月末現在（令和1年度）	男性1名	女性1名
令和2年6月末現在（令和2年度）	該当者無し	
令和3年6月末現在（令和3年度）	男性0名	女性2名