

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：三浦工業株式会社	所在地：愛媛県松山市
社員数：3,289名	業種：製造業



取組の目的：

多様な人材が個性や能力を発揮し「最も働きがいのある」企業として、ワーク・ライフ・バランスに重点をおき、従業員一人ひとりが「最も働きやすい」職場であることをめざします。

取組の概要：

<現在の取組>

○ 所定外労働時間の削減

- ・2019年4月に育児・介護時短勤務を含む正社員・準社員の全員（シフト勤務者除く）を対象としたコアタイムのない「スーパーフレックスタイム制（1か月単位）」を導入し、より柔軟な働き方による業務効率化および残業削減を推進。
- ・「ノー残業デー（毎週水曜日）」の導入。
- ・時間外労働に関して当社独自の「目標時間」「限度時間」「厳守時間」を設定し、過重労働による健康障害防止に努めている。
- ・勤務間インターバル制度を導入し、上司による勤務時間調整を実施。
(11時間＝基準時間、9時間＝最短時間)
- ・時差出勤制度の導入。
- ・入退出記録、PCログイン・ログオフ時間の就労システムへの連携を行い、労働時間の適性管理を実現。

○ 休暇取得促進

- ・2016年度にエクセレントカンパニーを目指す取り組みの一環として、以下を実施。
 - ①永年勤続表彰のリフレッシュ休暇（有給の特別休暇）を付与
 - ②入社5年目までの年次有給休暇付与日数を一律18日に変更
 - ③入社年の初回の年次有給休暇付与日を入社3か月後に変更
- ・2018年度より時間単位の年次有給休暇を導入。
- ・2021年に年次有給休暇取得率の目標値を80%に設定の上、個人ごとに取得する年次有給休暇を10日以上とすることを目標とする個人別最低年次有給休暇取得基準も設定し、社内アナウンスを実施。さらに、2023年度からは取得率を90%へ、個人別の取得日数目標を13日以上と設定。全社一体となって「年次有給休暇取得が当たり前」

となる環境づくりを推進。

- ・ 上期（4～9月）での取得状況を踏まえ、下期（10～3月）での具体的な目標値のアナウンスを実施。
- ・ 時効消滅する年次有給休暇について、40日を上限として長期間積立利用を認めていたが、年次有給休暇取得推進にあたり、毎年4月に積立有給休暇の一律3日付与へ変更。（積立上限40日に変更なし）
- ・ 計画年休の設定、3連休・4連休の取得推進、メモリアル休暇（年次有給休暇利用）の取得推進。
- ・ 年間所定休日の増加（2020年121日、2023年123日、2024年125日（予定））

○ 両立支援

- ・ 積立有給休暇の用途緩和（不妊治療・業務外の傷病2日以上・家族の看護/介護について年次有給休暇に優先して利用可能へ）
- ・ 配偶者出産休暇（特別休暇3日を付与）、看護休暇（小学6年生までの子女が対象）の導入
- ・ 不妊治療のための勤務時間内通院を可能へ
- ・ 事業所内保育所の開所（松山本社地区）
- ・ 産前産後休業・育児休業者へ向けた「仕事と生活の両立支援情報ポータル」の公開
- ・ 育児短時間勤務制度（小学6年生までの子女が対象）の導入
- ・ 介護休業（対象家族1人につき通算して365日間まで取得可能）

現状とこれまでの取組の効果：

- ・ 年間所定労働時間
1,886時間（2020年度）→1,863時間（2022年度）
- ・ 年間総実労働時間
2,007時間（2020年度）→2,005時間（2022年度）
- ・ 残業時間（月）
21.3時間（2020年度）→24.2時間（2022年度）
- ・ 年次有給休暇取得日数（平均）
14.0日（2020年度）→16.0日（2022年度）
- ・ 年次有給休暇取得率
72.1%（2020年度）→82.1%（2022年度）
- ・ 積立有給休暇利用者数
69名（2020年度）→465名（2022年度）

(R5.11)