

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・ワークエンゲージメント)



株式会社大石工作所

企業名：株式会社大石工作所	所在地：愛媛県新居浜市
社員数：65名	業種：製造業

取組の目的

社員一人ひとりが自身の能力を最大限に発揮し、仕事と生活の調和を図ることができる働きやすい雇用環境の整備を目指すとともに、社員が安心して働ける環境を提供し、企業としての持続的成長を実現することを目的としています。

取組の概要

<現在の取組>

トップメッセージ

全社員が個々の能力を最大限に活かしながら「いきいきわくわく」働けるように、ワーク・ライフ・バランスを考慮した職場環境の形成を推進し、社員の幸福度及びエンゲージメントの更なる向上を目指しています。

『年次有給休暇の取得促進』

年次有給休暇を取りやすい職場環境づくりを行い、令和8年7月までに従業員全員の年次有給休暇取得率80%以上を目標とした取り組みを実施しています。

取得の単位は、1労働日、半日および時間を単位としており、取得しやすい制度としています。

●クラウド型勤怠管理システムの導入

有給休暇等の申請や承認が容易となり、業務効率化へ寄与。

●令和5年8月～

年次有給休暇の取得状況を把握するほか、計画的な取得に向けて毎月状況を報告（ワーク・ライフ・バランス推進委員会）/月1回。

●令和6年4月～

各部署において年次有給休暇の取得計画表を策定し、計画的な取得を促しています。

●令和6年8月～

社内誌などでキャンペーンを実施し、会社が設けている制度を案内しています。

『働き方改革について』

- ワーク・ライフ・バランス推進のため、ワーク・ライフ・バランス推進委員会を設置し、「いきいきわくわくプロジェクト」と題し、わくわくした気持ちでいきいきと働くことができる環境を整備するため、毎月委員会を開催しています。
- DX 化の推進
基幹システムをクラウド化し、遠隔でも情報共有を可能としています。
- 人材の育成と定着について
人材の採用・育成・定着の3つをテーマに取組を行っており、高校生に向けた採用PR、インターシップを実施していることや、社員の声を自社 HP に掲載し積極的な採用活動を行っています。また、時間や場所を問わず e-ラーニングで学べる環境を作り育成にも力を入れています。

『女性が活躍できる雇用環境整備』

- 令和3年2月～
女性活躍をアピールするパンフレット（社内で活躍する女性社員の紹介、各種取り組み等）を作成。
- 令和3年4月～
「女性目線」でのインターンシップ内容の見直し（社内の雰囲気等のイメージを最大限に伝える内容に変更）を実施。
- 令和6年4月に大学新卒女性総合職を初めて採用
- 短時間正社員制度を導入することで柔軟な働き方ができ、時間単位での有給休暇取得や、男性育児休暇取得率も100%を達成し、女性の活躍も見込める体制を整えています。

育児休業や短時間勤務等の制度の周知を図るとともに、可能な限り、社員一人ひとりの家庭状況の把握に努め、必要な場合にはフォロー体制を整備するなど、制度を利用しやすい職場風土を醸成しています。また、育児休業期間中には、定期的な面談や社内報などで職場内の近況報告を行い、復帰前の面談で復帰後の勤務形態について認識合わせをし、職場復帰に対する不安の解消に努めています。

現状とこれまでの取組の効果

- 2019 年 2 月の全国健康保険協会愛媛支部「健康づくり宣言」以来、社員が健康でいきいきと働ける環境づくりに取り組んでいます。健康経営を実施する体制を強化していることが評価され、「健康経営優良法人 2024」の認定を受けました。5 年連続 5 回目の認定となります。
- 2018 年 12 月、経済産業省が選定する「地域未来牽引企業」に認定。事業を通じて地域や社会に貢献していくことが地域未来牽引企業の本意であるとして、お客様のプラントや安定操業を「守り続け、支え続け、進化し続ける」ことを取り組んでいます。

『年次有給休暇取得率』

2020 年度	63%
2021 年度	72%
2022 年度	85%
2023 年度	73%

『年次有給休暇取得日数（平均）』

2020 年度	—
2021 年度	9.2 日
2022 年度	11.4 日
2023 年度	11 日

『時間外労働時間（月）』

2020 年度	14.09 時間
2021 年度	17.06 時間
2022 年度	20.64 時間
2023 年度	20.14 時間

『育児休業取得率』

2020 年度	—
2021 年度	100%
2022 年度	100%
2023 年度	100%