

## 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)

企業名： クロイ電機株式会社	所在地： 京都府京丹波町
社員数： 401 名	業種： 電気機械器具製造業



### 取組の目的：

「長時間労働の抑制」と「年休の取得促進」に取り組むと…

⇒ 時間にゆとりができ私生活が充実、やる気・健康 UP! 仕事の効率性 UP!

### 取組の概要：

#### 〈経緯〉

- 従来、繁忙期である冬季の受注に対しては、残業と派遣労働者の受入れで対応してきた。しかし、熟練を要する業務が多いことや派遣労働者の仕事について納品先からのクレームが多発したこと、さらには受注を予測して派遣労働者の人数を調整することが困難であったこと等から社内で検討を行った結果、労働時間と休日の設定を見直すとともに、派遣労働者を正社員として受入れることにより、2年前から社内の人員だけで対応することとした。

#### 〈現在の取組〉

- 労組と協議を重ねた上で、1年単位の変形労働時間制について、一律7時間40分としていた所定労働時間を、繁忙期の冬季(11~1月頃)は20分延長し8時間とし、逆に閑散期の夏季(6~8月頃)は20分短縮し7時間20分とする。ともに、年間休日(126日)の配置も見直し、閑散期は平日を含めた3連休(金・土・日あるいは土・日・月)を、繁忙期は隔週で土曜日を出勤日とし、生産に対応している。
- 本社工場の立地が京都市内からも京都府北部の主要都市からも離れており、パートを含め社員の採用が困難な状況が続いていた。そのため、経験の浅いパートや派遣労働者が不安なく仕事に取り組めるよう基本的な技能の上達を目的とした「品質道場」(技能習得が確認できれば認定証を交付している。)を開講し、技能向上に取り組むと同時に、派遣労働者の正社員登用を積極的に進めた結果、過去5年間で19名の派遣労働者を正社員として雇用した。

- 育児休業を取得する時点で、復職(現職復帰が基本)のイメージを持ってもらえるよう相談体制を充実させる等育児休業取得後の復職にも力を入れている。そのため、第一子誕生時に退職する社員、パートは少なく、続けて第二子、第三子の誕生後、育児休業を取得している者も多い。

#### 〈今後の取組〉

- 現在、年休取得率は50%程度となっているが、パートに比べ正社員の取得率が低いため、正社員の年休取得率をさらに向上させたい。
- 改正労働契約法の無期転換ルールへの対応や自社内部で人材確保を進めていくため、パート社員の意識改革を進め、積極的に正社員転換に取り組む。
- 女性が管理職を含め社内で幅広く活躍できる環境を整備していきたい。

#### 現状とこれまでの効果

- 働き方、休み方の見直しについて数年にわたり取り組んできたが、その結果、以前は繁忙期に月45時間程度あった時間外労働が、多い社員でも月30時間以内にまで減少したほか、閑散期の夏季には終業時刻が早まるとともに、3連休が月2~3回設定されるなど、社員に生活のゆとりが生まれ、仕事の質や効率が上昇した。
- 熟練した自社の人員だけで繁忙期の受注に対応できる生産体制を維持することができ、不良品の発生が減少するとともに、閑散期には早く帰宅できるなどゆとりが生まれることとなり、社員からの評価もよい状況である。

(H27.6)