

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)

企業名：SUMCO TECHXIV 株式会社	所在地：長崎県大村市
社員数：1,461人 (時点：2025年12月末)	業種：製造業
事業内容：半導体基板材料「シリコンウェーハ」の製造	



■ 働き方・休み方改革に取り組んだ背景と狙い

- ・ SUMCO グループ全社が一丸となってエクセレントカンパニーを目指し、それを実現するために掲げた「SUMCO ビジョン」。そのビジョンのひとつである「社員が生き生きとした利益マインドの高い会社」実現に向け、また、社員の家族や地域に誇れる「働きやすい職場」作りを目指し、各種取り組みを行っている。

■ 主な取組内容

企業メッセージ

- ・ 当社は前身のコマツ電子金属時代である 1985 年に長崎工場を設立後 40 年が経過。また、2002 年に本社を神奈川県平塚市から長崎県大村市へ移転し 23 年が経過、名実ともに地元長崎の企業であると考えている。これからも末永くこの大村の地で操業を続けていくためには、地元のみなさんの理解と協力が不可欠であり、当社の社員一人ひとりが胸を張って誇れる企業、地元の若者が「SUMCO で働きたい」と感じてくれるような職場作りを目指し、様々な活動に取り組んでいる。

労使協力による情報の共有と対策の実施

- ・ 毎月開催している「労使検討委員会」では、会社が所定外労働の状況や年休取得状況について報告し、職場毎の状況を定期的に随時共有している。所定外労働の多い職場については、状況の確認や抑制のため増員等の対策を検討している。年休の取得状況についても、取得の進んでいない職場への働きかけや取得促進のための方策検討を行っている。

所定外労働時間削減の取組

- ・ 日々の労働時間管理は IC カードによる打刻を基本としつつ、残業についてはシステム内での申告機能を織り込むなど、労働時間管理に関する意識向上を図っている。
- ・ 管理職は課員の所定外労働、日々の所定外労働時間、当該月の累計所定外労働時間をグラフで視覚的に確認できるシステムを導入し、長時間労働の抑制（課内の業務配分の調整など）に努めている。
- ・ 毎月の社内会議では、今後の受注・生産の見通し、それに基づく必要人員と所定外労働時間

見込みを確認している。また、各職場の要員配置計画や増員の必要性を判断し、労働時間の平準化を図っている。

年次有給休暇の取得促進

- ・ 年休取得率向上を労使共通の目標として設定し、労使一体となって社員への取得推進を働きかけている（職場の朝礼等で有給休暇取得予定を共有する等）。
- ・ 交替勤務者は公休を含めた8日間連続休暇、常勤・フレックス勤務者は年5日の計画年休を部門毎に計画し、毎月の進捗を労使検討委員会でチェック、さらに進捗遅れのある部門についてはフォローを行っている。

柔軟な働き方

- ・ 柔軟な働き方を実現するため、フレックスタイム制を導入し、社員がライフスタイルや業務内容に応じて始業・終業時刻を調整できる環境を整えている。

健康管理・職場環境改善

- ・ 36協定の月間延長時間（42時間及び45時間）を3カ月連続で超過する場合は問診票を産業医へ提出、所定外労働時間が2カ月連続で70時間を超える場合は産業医面談を行い健康問題の未然予防、早期対応に努めている。
- ・ ストレス調査結果を分析、職場ごとの傾向や問題点を整理し、当該所属長へのフィードバックを実施している。
- ・ 各職場では、フィードバックの内容に基づき、職場環境改善のための「アクションプラン」を作成し、アクションチェックシートや健康管理所管部門による定期的なフォローを実施している。
- ・ 永年勤続リフレッシュ休暇やボランティア活動のための休暇等に加え、病気療養や健康診断結果に基づく精密検査・人間ドックの受診、子の看病等のために未使用の年次有給休暇を積み立てる特別福祉休暇制度を設けている。
- ・ 不妊治療支援に関する特別休暇・特別福祉休暇の取得要件を拡大し、不妊の検査・治療を行う場合に、必要な日数の特別休暇を取得できる制度を設けている。
- ・ 生理休暇制度を見直し、月1日を上限として有給で取得できる仕組みを設けている。

■ 取組の成果・展望

【所定外労働時間の推移】

<2018年>（月平均）22.9時間

<2025年>（月平均）9.4時間

- ・ 労使協力による情報の共有と対策の実施、並びに勤怠管理システムによる労働時間管理を通じた各人の意識向上に加え、受注や生産状況に応じた適切な人員配置による労働時間の平準化を図ってきた。

【年次有給休暇取得率の推移】

<2018年>年間平均取得日数：取得率：80.0%

<2025年>年間平均取得日数：取得率：89.3%

- ・ 年次有給休暇の取得率向上を労使共通の目標として掲げ、日常的に取得促進に取り組んできた。個人ごとに年次有給休暇の取得計画を策定し、その実施状況を継続的にフォローしているほか、年間休日数を1日増加させるなど、余暇の充実にも努めている。
- ・ 上記のとおり、2018年と比較して年次有給休暇取得率が概ね9ポイント向上し、月平均残業時間も概ね13時間程度減少をした。

今後の展望

- ・ 今後も、これまでの取組を継続しつつ、労使で状況を確認しながら運用を図っていく。また所定外労働時間や年次有給休暇の取得状況については、定期的に把握し、長時間労働の是正や取得促進につながる改善を進める。また、各種休暇制度についても、実際の利用状況を踏まえ、利用しやすい制度運用に努める。こうした制度の運用状況を検証しながら、働き方および休み方の一層の改善を図っていく。

(R7.12)