

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：ジャパン・ポリマーク株式会社	所在地：福井県福井市
社員数：135人 (時点:2023年8月16日)	業種：製造業
事業内容：熱転写ラベルの製造・販売／熱転写機器の製造・販売	



■ 働き方・休み方改革に取り組んだ背景と狙い

・社員の働く環境をよりよく整備することで、安心安全の中、豊かな心で自己実現、社会貢献のために勤務できるようにすることを目指している。

■ 主な取組内容

1 働き方・休み方改善（特に休暇取得促進）に関する方針・推進体制

・トップからは、「ワーク・ライフ・バランスを実現することで、社員を大切にできる会社・安心して働ける会社をつくり、離職率の低下や優秀な人材の定着・確保へ」というメッセージを発信している。

2 働き方改善に関する取組内容

クラウドで就業管理

・勤務状況を正確に把握するため、クラウド式の勤怠管理システム(指静脈認証)で出退勤の管理(入退場、労働時間、勤怠届、承認フロー)を行っている。

・職種、勤務シフトを問わず各社員の日々の残業時間などの確に把握でき、現場の管理者だけでなく、リアルタイムに部門長、役員もパソコン、スマートフォンで把握できる。また、特定の社員への業務の偏りを避けるため、管理者が残業の多い社員の業務を他の社員に割り振るなど適時、適切な判断が行えるようになった。

・総務課では今まで残業集計、勤怠集計、給与計算は手計算で行い、1~2日かかっていたが、就業情報のデーターを連携できるため、労働時間等の集計ミスが出なくなり、給与計算等の業務が軽減された。

営業・製造業チームの取組（取組実施期間 平成30年8月~12月）

①10分以内の朝夕ミーティング・業務進捗見える化ボード

・毎日、始業時と15時に集合し、10分間ミーティングで業務見える化ボードを利用し、メンバーの仕事の状況を共有し、アドバイスやフォローを行うようにした。

・各業務担当の終業時間の宣言により、帰宅時間目標を掲示。1日の予定されている仕事の完了

予定及び進捗が見える化することで、遅れている作業者に早めのフォローが行える。また、目標の掲示や見える化により、時間内に完了させる意識が高まり、残業の慢性化の防止につながった。

②分担できる仕事の細分化

・特定の社員しかできなくなっていた属人化業務を複数の社員ができるように、職場内の協力的体制を整備。業務の平準化や残業時間の削減を実現し、女性が働きやすく、キャリアアップを目指す職場環境となった。

③業務の多能工化・作業標準書の見直し

・仕事内容を洗い出し、作業をリストアップするとともに、多能工化を進め、特定の社員への業務の偏りを解消した。
・作業に熟練した人向けの作業手順書を経験の浅い社員でも分かりやすくしたことにより、他の人が比較的容易に作業ができるようになり、作業の平準化につながった。

3 休み方改善に関する取組内容

年次有給休暇の取得促進の取組

・2017年1月から、年次有給休暇の計画的付与制度を導入した（年5日・一斉付与）。社員のエンゲージメントが高まった。
・2017年6月から、時間単位年次有給休暇制度を導入した（年5日）。働き方の多様化を受けて導入した。就業管理が複雑になるのではという不安もあったが、勤怠管理システムの導入により対応した。導入の結果、企業・労働者ともに効率の良い働き方ができるようになった。
・計画的付与制度に加え、2018年1月から、個人がそれぞれ希望する時期に取得申請しやすいよう、個別年次有給休暇の取得奨励（年5日）を実施。個別年次有給休暇の取得奨励のうち、1日は誕生日休暇として必ず誕生月に取得するようにしている。さらに、2019年4月からは、毎月誕生日を迎える社員に対して会社から「お食事券」をプレゼントしている。

年間休日

・年間休日は2022年までは年間105日であったが、2023年は106日、2024年からは111日に増やしており、今後も状況を確認しながら増やしていきたいと考えている。

短時間勤務

・正社員の短時間勤務は未就学の子を持つ親が対象であったが、2024年3月より小学3年生までに対象範囲を拡大した。

■ 取組の成果・展望

1 取組の成果

労働時間の削減

・社員のエンゲージメントや生産効率が高まった。

【従業員意識調査】エンゲージメントスコア 年1回実施、2月

※それぞれ5点満点中の数値

<2023年>3.19(一般職3.12、主任・係長3.24、管理職3.65)

<2024年>3.22(一般職3.19、主任・係長3.20、管理職3.55)

【所定外労働時間の推移】

<2017年>(月平均)31.6時間 <2018年>(月平均)35.3時間

<2019年>(月平均)27.6時間 <2020年>(月平均)17.0時間

<2021年>(月平均)21.3時間 <2022年>(月平均)14.3時間

<2023年>(月平均)16.7時間

年次有給休暇の取得促進

- ・社員のエンゲージメントが高まった。ただし、取得する社員とそうでない社員で二極化している。

【年次有給休暇取得率の推移】

<2017年>年間平均取得日数：8.8日 <2018年>年間平均取得日数：10.0日

<2019年>年間平均取得日数：9.3日 <2020年>年間平均取得日数：6.6日

<2021年>年間平均取得日数：9.3日 <2022年>年間平均取得日数：10.7日

<2023年>年間平均取得日数：11.8日

従業員のワーク・ライフ・バランス、モチベーション

- ・時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進により、社員の退勤後の時間の有効利用が進んでいる(スポーツジムに通うなど)。

採用・人材の定着

- ・今後継続的に年次有給休暇の取得促進や時間外労働の削減を進めることで、効果が出てくることに期待している。

その他

- ・育児休業からの復帰率100%

<2018年> 男性0人、女性3人 <2019年> 男性0人、女性2人

<2020年> 男性0人、女性2人 <2021年> 男性0人、女性3人

<2022年> 男性1人、女性4人 <2023年> 男性5人、女性1人

- ・2018年9月 福井市子育てファミリー応援企業に登録。
- ・2019年2月 ふくい女性活躍推進企業に登録。
- ・2020年3月 ふくい健康づくり実践事業所に認定。

- ・ 2020 年 3 月 健康経営優良企業 2020(ブライト 500)に認定。
- ・ 2024 年 3 月 健康経営優良企業 2024 に認定。

2 今後の展望

- ・ 最低賃金も上昇傾向にあるため、ここ数年は計画的に賃金アップを実施したい。また、年間休日を増やし、年次有給休暇の取得率を高め、離職率を下げると同時に、企業としては生産性を高める仕組みづくり、ロボット・機械化を進めて収益性の高いものにしていく。