

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：株式会社ミスズ工業	所在地：長野県
社員数：243 人 (時点：2024 年 6 月)	業 種：製造業
事業内容：精密部品事業（腕時計、自動車、医療、情報・産業機器向け金属部品の金型設計・製作～生産）、精密組立事業（自動車、医療・産業機器向けの COF 実装における設計～生産）、自動化推進事業（製造用装置の構想・設計～製作）	



■ 働き方・休み方改革に取り組んだ背景と狙い

- ・ 限られた人員の中で生産性向上を目指すためには、所定外労働時間削減による時間の創出と、それを活用する社員一人ひとりのモチベーション向上や成長が欠かせないと考えている。
- ・ 「個人の成長が会社の成長・会社の成長が社会の成長」の経営理念の下、社員と会社が共に成長するための仕組みづくりとして、所定外労働時間削減だけでなく、賃金制度改定や自己啓発支援制度、キャリア開発制度設計にも取り組んでいる。
- ・ 目標に向かって会社と社員が丸一体となって努力していくために社員にとって働きがいのある会社であり続けることは必然であり、引き続き働き方改善を推進していく。

■ 主な取組内容

所定外労働時間の削減の取組

- ・ 具体的な目標設定による意識改善
 - 目標：「社員 1 人当たり月平均残業時間 14.5 時間以下の維持」「月 60 時間超過者をゼロ名の維持」
 - 生産性・利益の向上と社員のワーク・ライフ・バランスの両方を実現するため、経営側と労働組合が協調し、過度な目標ではなく現実的で労使双方の納得感のある目標を設定
- ・ 個人毎に残業データ管理の実施：部門別残業時間数をグラフにより可視化
- ・ 従業員主体性残業から「上司指示型残業」に移行
- ・ 1 分単位の労働時間管理に改善
- ・ フレックスタイム制（コアタイム：約 4 時間）を全社員対象に実施

職場環境改善の取組

- ・ 従業員の意見を吸い上げる環境の整備：「目安箱」「相談窓口」の設置
- ・ 労働組合との話し合い

- ・ 役員現場巡回（現場で係長など業務担当者とも対話）
- ・ 役職名ではなく「さん」付けで呼ぶコミュニケーションの推奨
- ・ 外部コンサルタントによるメンタルヘルス相談の定期実施

働きがい向上の取組

- ・ 定年を 60 歳から「65 歳」に引上げ
- ・ 賃金制度の改定：評価制度・キャリア開発制度の改正と併せて見直し
 - 社員の生活の安定と会社へのロイヤリティ向上、社員の定着とモチベーション向上、会社業績と適正人件費総額のバランス維持・改善を目的に実施
 - 改定に当たり、「社員は基本的に毎年増収であること」等の条件を明確に提示
 - 自己啓発支援制度：通信教育受講や資格取得の支援
- ・ 若年社員のキャリア開発制度：内定者教育・メンター制度等
- ・ 女性管理職のモデルづくりに向けて、男性社員同様の育成を実施

勤務間インターバル制度の導入

- ・ 2019 年度、従業員の健康管理のため導入。勤務終了後、次の勤務開始までに最低 8 時間の休息（インターバル時間）を設け、生活時間と睡眠時間を確保させる

在宅勤務制度の導入

- ・ 2020 年度、新型コロナウイルス感染拡大防止として、全社員対象に在宅勤務制度を導入。主に感染予防目的で利用可能

時間単位の有給休暇制度の導入

- ・ 2024 年度中に導入を予定

年次有給休暇の取得促進の取組

- ・ 具体的な目標設定による意識改善
 - 目標：「年次有給休暇の社員 1 人当たり年平均取得日数 10 日以上維持」
- ・ 個人毎に年次有給休暇取得データ管理の実施
- ・ 計画的付与制度による年次有給休暇の一斉付与（年 4 日間）
- ・ 積立有給休暇制度の実施
 - 失効した年次有給休暇のうち、毎年 5 日を限度に積立し最大 100 日まで積立可能
 - 私傷病による休業、介護による休業、子の看護休暇、自己啓発目的の休暇取得時に利用可能

■ 取組の成果・展望

【所定外労働時間の推移】

<2017 年度>（月平均）14.6 時間

＜2023 年度＞（月平均）11.1 時間

【年次有給休暇取得率の推移】

＜2017 年度＞年間平均取得日数：10.9 日／取得率：58.0%

＜2023 年度＞年間平均取得日数：14.0 日／取得率：75.0%

改善した理由：年次有給休暇の計画的付与日数の増加（2 日→4 日）

その他

- ・ 2016 年 長野県「社員の子育て応援宣言」初登録（以降継続）
- ・ 2016 年 長野県「職場いきいきアドバンスカンパニー」初認証（以降継続）
- ・ 2018 年 長野労働局「くるみん」初認定（以降継続）
- ・ 2018 年 長野労働局「ユースエール」初認定（以降継続）
- ・ 2020 年 健康経営優良法人（中小規模法人部門）初認定（以降継続）

(R7.3)