



阿波製紙株式会社

所在地：徳島県

設立年：1916年

業種：製造業

事業概要：製紙業

従業員数：431名（時点：2022年7月末時点）



- 地域貢献や社会貢献の活動を積極的に行うという企業理念を踏まえ、ボランティア休暇や裁判員休暇を導入
- ボランティア休暇は海岸・河川清掃や施設の慰問、被災地復旧ボランティア等で活用できる。休暇取得後は活動の報告と写真の提出が必要
- ボランティア休暇などの休暇制度の活用により、さらなる地域貢献の推進に期待

導入背景

従業員のワーク・ライフ・バランス実現を目指し、RPAの導入・活用等により業務効率化を推進

- 従業員のワーク・ライフ・バランスの確保のため、イクボス宣言・イクボス研修等を通じて上司が自らワーク・ライフ・バランスの実現を図るとともに、部下のワーク・ライフ・バランスを応援するような職場を目指している。
- 従業員のプライベートな時間を充実させるためには、長時間労働の削減とそのための業務効率化が不可欠と考えている。これまでに、勤怠管理システムを導入して限度時間の60%及び80%時点で自動警告を行う取組や、事務業務においてRPAの導入・活用等を行ってきた。さらなる業務効率化のため、現在は稟議書の押印に関する調査や、ワークフローの見直しのための社内プロジェクトも推進している。
- 2022年度は、全社的に労働時間を前年度比で10%（2千時間）を削減するという目標を掲げた。具体的な数値目標を掲げたのは初めてで、各部署において必要な取組を検討のうえ実践している。

事業内容や企業理念を踏まえ、ボランティア休暇や裁判員休暇等を導入

- ボランティア休暇は10年以上前から導入している。導入のきっかけとしては、阪神淡路大震災等の大きな災害の経験から、ボランティア活動への関心が高まった従業員の存在があった。そうした従業員の要望が労働組合を通じて会社に伝わり、制度の検討に至った。
- 会社としても「地域貢献」を理念に掲げている。日頃から事業所近辺の早朝の清掃活動を行ったり、マラソン大会のボランティアや駅前の環境美化活動等に会社として参加したりするなど、ボランティアを通じた地域貢献が重要と考えている。また、自社の事業において、排水処理事業や環境に配慮した製品の開発等を行っており、従業員にとっても環境を良くしていこうとする活動は馴染みやすいと考えている。こうした企業理念や、環境と調和し持続的な成長との両立を目指す事業内容も、ボランティア休暇を導入・運用している背景にある。
- 裁判員休暇は、裁判員制度の開始と合わせて導入した。従業員が裁判員としての職務を遂行しやすいよう制度を整えることは、ひろく地域貢献になると考えたことが導入の理由である。
- そのほか、天変地異により自宅が被害を受けた場合に必要日数を付与する災害休暇（有給）や、伝染病罹患時に保健所から出勤しないよう勧告があった場合の特別休暇（有給）、失効年次有給休暇の積立制度等も導入している。失効年次有給休暇の積立制度は、以前は人間ドックのみが取得事由であったが、労働組合から活用の用途拡大を検討してほしいという声が上がっていたことから、2021年度に男性の配偶者出産後の休暇でも取得できるよう制度の見直しを行った。



制度・運用の特徴と効果

年に2日のボランティア休暇を付与。休暇取得後は活動の報告や写真の提出が必要

- ボランティア休暇は年に2日まで取得することができる。取得は日単位のみ可能としている。地域貢献は会社の理念でもあるため、ボランティア休暇は有給としている。
- ボランティア休暇の対象とする活動内容については定義や詳細な条件等は明示しておらず、従業員からの相談や申請内容に応じて総務部長が都度判断を行い、事例を積み上げてきた。これまでにボランティア休暇の対象となった活動としては、海岸や河川等での清掃活動、福祉施設の慰問、被災地復旧ボランティア等がある。なお、学校のPTA活動や地域の消防団の活動等は、従業員が年次有給休暇を取得して活動にあたっており、ボランティア休暇の対象としてはあまり想定されていない。
- ボランティア休暇の取得者は年に1~2人で推移しており、1人1回あたりの平均利用日数は1日である。特定の従業員が毎年決まった活動(海岸の清掃活動等)のために利用している傾向にある。
- ボランティア休暇を取得する際は、勤務システムおよびボランティア休暇申請書を通じて申請を行う。また、ボランティア活動後は、活動の様子が分かる写真とともに、活動内容について報告の提出を求めている。活動後の報告はやや手間であるかもしれないが、ボランティア活動に参加した証明としてお願いしており、報告をみると従業員が楽しんで活動に参加している様子が伝わってくる。
- SDGsが注目されているなか、環境への配慮に対する関心がより高まり、今後ボランティア活動への関心が高まることも期待される。ボランティア休暇の取得者が増えれば、他の従業員にとってボランティアに関心を持つきっかけになるのではないかと考えている。現在のボランティア休暇の取得者数は決して多くはないが、この先、さらなる地域貢献につながるとよい。

裁判員や参考人・証人として裁判に出席するために、必要な日数を有給で付与

- 裁判員休暇は裁判員としての職務の遂行のほか、参考人や証人として裁判に出席する場合も利用することができ、いずれも必要な日数を有給で付与している。取得は日単位のみ可能としている。
- 直近3年間で、裁判員休暇の利用者は2人であった。いずれも裁判員としての活動であり、休暇の取得日数はそれぞれ1日であった。
- 裁判員休暇を取得する際には、裁判所からの呼出状(裁判員候補者に対して送付される「裁判員等選任手続期日のお知らせ」の書類)の写しなどの提出を求めている。
- 社内への休暇制度の周知は、通達や入社時の社内規則の説明等に行っている。また、勤怠管理システムには、利用できる休暇制度が付与日数とともに表示されるため、裁判員休暇があることをシステム上で認識する場合もあると思われる。実際に取得を検討している従業員からは、申請を出す前に「このような事情で休暇を取得したいが利用できるか」といった形で総務部に相談がくることも多い。

生産現場も含めて休みやすい環境整備のための取組を推進

- 全社的に休みやすい職場環境づくりにも取り組んでおり、年次有給休暇の取得率は8割を超えている。生産現場では従業員の希望をふまえ、年次有給休暇の予定を勤務シフトに組み込むことも行っている。
- 生産現場は土日も含めて24時間操業しているため、4班による3交替勤務制(8時間勤務)である。年次有給休暇や特別休暇、病欠など理由に関わらず、誰か1人が休暇を取得する際は、前後の班から1人ずつ、それぞれ勤務時間を4時間ずつ延長して休んだ人をカバーする体制をとっている。このようなカバー体制がとられていることもあり、生産現場では年次有給休暇の取得率が9割を超えている。年次有給休暇を取得すると会社全体としてみると残業時間が増える点が悩ましいが、2021年度の時間外労働時間数は月平均10時間程度であり、さほど多いわけではない。
- このほか、生産現場では工場の操業の関係から、これ以上会社としての所定休日数を増やすことが難しいため、従業員が休みたいときに休めるよう、アニバーサリー休日(2日)、リフレッシュ休日(1日)、リフレッシュプラスワン休日(1日)という休日を設け、各自が休みたい日を休日にするようにしている。(2022年10月からはこれらに加えて、ライフプラン休日としてさらに3日の所定休日を増設。)
- また、2021年度には失効年次有給休暇の取得事由を追加し、男性が配偶者の出産時に3日間取得できるよう定めた。これによって、既存の配偶者出産休暇等とあわせて出産後の約2週間は有給で休暇が取得できるようになっており、男性の育児休業取得を一層促進していきたい。