



愛知の「働き方改革」取組事例

サン樹脂株式会社

所在地：愛知県北名古屋市

業種：製造業（工業用プラスチック部品製造）

社員数：男性34名 女性12名（R1.7月現在）



サン樹脂

トップメッセージ・取組の目的

弊社の従業員の平均年齢は35歳です。会社の中だけでなく、家庭、地域でも期待され頼られる世代が多く働いています。その人たちがイキイキと楽しく生きていくための会社とはどういうものかを考えてきて、出来ることは取り組んできました。会社はそこで働く人にとって働くこと、生きること、学ぶことが出来、その人が毎日を納得して過ごせる場でありたいと考えています。まだまだ行き届かないところがたくさんありますので、これからも労使で話し合いながらそういう場づくりを進めて行きます。

取組の概要

【所定外労働時間削減等に向けての取り組み】

①勤務間インターバル制度導入

本年3月より11時間のインターバル勤務制度を導入した。インターバル制度が適用された場合、始業・終業時刻を遅らす運用となっている。実際にインターバル制度が適用される事例は少ない。むしろインターバルが適用されないよう作業の割り当てを見直しし、残業をなるべくしない風土が醸成されてきた。今まで毎日10分程度の簡単なミーティングを行い、当日の作業内容の確認などを行ってきたが、インターバル制度が導入されてからはミーティングを30分とり作業内容を細部まで確認し残業の発生が予測できる場合には予め作業を振り分けるなど行っている。以前から「多能工方針」に基づき人材の育成をしており作業分担が容易にできる風土も残業時間削減に大きく貢献している。

②残業削減の取り組み

2年前は月平均35時間程度の残業があったが残業時間の「見える化」に取り組み、現在では月平均21時間程度に削減した。社内でソフトを作り残業時間の累計が25時間未満は青、25時間以上30時間未満は緑、30時間以上40時間未満は黄色、40時間以上50時間未満はオレンジ、50時間以上60時間未満は赤、60時間以上は黒のアラートが発生する残業時間一覧表をチームで共有している。それに基づき毎月残業時間ワーストランキングを全社で閲覧できるようにして残業時間の削減を図った。併せてノー残業デーの導入（毎週金曜日）も行った。

取組の概要

【年次有給休暇取得促進の取組】

①社内風土の醸成

トップメッセージとして残業時間削減と有給休暇取得促進を発信して社内風土の醸成に注力している。「効率的に仕事をこなす社員がかっこいい」といった理想の社員像を提示して社員と話し合う機会を定期的に設けた。こうした取り組みを進めていくうちに社内で家庭やプライベートについて話す社員も増え相互理解が深まり、家庭の事情で休暇を取得しても同僚からの理解を得やすい風土ができてきた。

②リーダー有給取得制度導入

かねてから役職者ほど有給休暇を取得していないことが問題となっており、2018年度から役職者に5日間の有給休暇を取得することを義務付けた。労働基準法改正に伴う有給休暇取得義務化後も制度を継続し計10日間の取得が義務付けられている。

【育児・介護の両立支援の取り組み】

- ・男性社員の妻が出産した場合、出産後1か月間の残業禁止と少なくとも1週間から2週間の育児休暇取得を強く推奨している。

現状とこれまでの取組の効果

- ・年次有給休暇取得率 61.8%（取得日数 8.8日）
- ・所定外労働時間 月平均 21時間（平成31年3月）
- ・育児休業取得率、復帰率 100%
- ・育児短時間勤務制度は今後、対象者の希望に応じて法定（3歳）を上回る期間の利用が可能。