



愛知の「働き方改革」取組事例

愛知機械工業株式会社

所在地：愛知県名古屋市

業種：製造業

社員数：男性 1,537名 女性 84名 (H30.5月現在)



トップメッセージ・取組の目的

法規・ルールに基づく働き方、コンプライアンスの遵守を基本とし、17-20 中期経営計画の3本柱のひとつである『成長を支える人づくり・風土づくり』の一環として、「長時間労働の是正・抑制」「働きやすい環境の整備」「従業員の活力を育む施策」という三つの視点で働き方改革を進めている。取り組みを通して従業員のワーク・ライフ・バランスや生産性の向上を図り、企業文化や風土を変えることを目標としている。

取組の概要

○ 働き方改革を進めるための体制づくり

- 働き方改革を推進するため、平成 29 年度に「働き方改革に関する労使検討委員会」を立ち上げた（平成 29 年度は計 4 回開催）。上記三つの視点をもとに労働組合との協同で働き方改革を進めている。
- 毎月、各地区で労使懇談会を開催し、労働組合の意見・要望の聞き取り及びその対応、年次有給休暇の取得状況の確認・促進等の意見交換を行っている。
- 年に 2 回中央労使協議会を開催し、会社の業績・事業計画に加え時間外労働（勤務体制）・休暇取得など働き方改革に関わる取り組み等についても労使で認識の共有を図っている。

○ 労働時間等の現況と所定外労働時間削減に向けての取組み

- 基準となる勤務は、8：30～17：30（休憩 1 時間）である。
- 事務、技術系部門では、フレックスタイム制度を導入している。10：30～15：30 をコアタイムとしているが、一部の部署ではコアタイムを定めず（通称：スーパーフレックス）、より柔軟に働くことができる環境を整備している。
- 毎週金曜日を定時退社日(17:30)に設定し、昼休み前と終業時に社内放送を流すことで実効性を高めている。
- 事業所ごとの取り組みとして、遅くとも仕事を 20:00 には終わるよう従業員に呼び掛けている。「チャレンジ 20」と名付けることで、長時間労働はしないという意識が高まるよう動機付けている。

取組の概要

- 従業員の労働時間は本社人事で集約し、長時間労働が危惧される従業員については、所属長へ連絡し勤務管理の徹底ならびに労働時間の抑制を都度要請している。
- 年次有給休暇取得促進の取組み
- 入社と同時に15日付与している。2年目以降は勤続年数に応じた加算日数を付与し、入社後5年目で20日の付与となっている。
 - 年次有給休暇の取得目標を15日とし、取得促進の取り組みとして、間接部署は年間10日の「休暇取得推進日」を土日や長期連休に合わせて設定している。管理職も含め、会社全体で積極的に取得するように促している。
 - 部門ごとに年次有給休暇の年間取得計画を立てている。計画の進み具合は、実績表で見える化し、計画通りに達成できるよう動機付けを行っている。また部門別の平均取得日数の実績を毎月イントラネットに掲載し、取得促進を図っている。
 - 定期的に、個別の取得状況を確認し、計画の達成率が50%未満の従業員に対しては、上司からの声掛けにより積極的に取得するよう促している。
- 仕事と育児等との両立支援
- 産前産後休暇を取得した女性従業員については、ほぼ全員が育児休業を取得している。男性従業員についても、取得実績がある。
 - 所定労働時間の短縮措置は、子が小学6年生になるまで可能としており、1日最大3時間まで短縮可能としている。
- 人材育成について
- 従業員の高齢化の進展に伴い、今後、新卒の定期採用ならびに若手に対する技術・技能の伝承が大切だと考えている。伝承すべき技術・技能を若手従業員に伝えるための「技能伝承委員会」を開催している。

現状とこれまでの取組の効果

- 年次有給休暇について、2016年度に12.6日（取得率63.6%）であった1人平均取得日数が、2017年度は14.1日（取得率67.0%）と増加しており、取り組みの効果が上がっている。