



愛知の「働き方改革」取組事例

## エイベックス株式会社

所在地：名古屋市瑞穂区

業種：製造業

社員数：男性 88名 女性 57名（H27.7現在）



### 取組の目的

高精度小物切削・研削加工を「極める」プロフェッショナル集団として、「ものづくりの好きな人」と「自ら考え、自ら行動できる人」を方針に、男性・女性・文系・理系関係なく「一生働ける会社」「100年続く企業」を目指している。人を大切にする経営を実践し、目標を持ち目標達成にやりがいや生きがいを感じる働き方、家族とともに幸せな人生を送るため「仕事をやるときはやり、遊びときは遊ぶ」というメリハリのついた働き方を推進している。

### 取組の概要

#### ○ 所定外労働の削減の取組

- 個人別に日々の残業時間をグラフに記入し所属部署で掲示することにより、労働時間の「見える化」を行っている。残業時間が多い人がいれば、部署内、社員間で仕事を分担し業務量を平準化している。
- 労働時間の「見える化」で、業務量、投入した労働力および成果の把握が可能となり、業務の効率化につながっている。また業務量の把握により必要な人員の算出が可能となったので、採用計画が立てやすくなった。
- 全社で時間外労働の上限目標値（平成27年は月40時間）を設定。毎週金曜日を定時退社の日に定め、社長自ら社内メールを使用して定時退社の呼びかけを行い、所定外労働削減につなげている。

#### ○ 年次有給休暇取得促進のための取組み

- 部署、個人での年次有給休暇の取得率を把握し、取得促進を進めている。
- 年間で6日を限度に年次有給休暇の個人別計画的付与を行っている。うち1日は誕生日等の記念日にアニバーサリー休暇として取得するよう推奨。
- 半日有休、時間単位有休制度を導入し、年次有給休暇の取得を促進している。
- 毎月行われる役職者会議の場で、年次有給休暇の取得状況を各部門長から報告。会社トップが状況に応じて指示を与えるようにしている。
- 毎年6月及び12月に行われる経営指針発表会に伴い全社員に配布される経営指針書に、トップメッセージとして年次有給休暇の取得目標値を公表している。

## 取組の概要

### ○ 業務の効率化（多能工化への取組）

- 2年毎の業務ローテーションにより社員の多能工化を進めている。各社員の能力向上と業務をカバーしやすい体制づくりにつながっている。

### ○ 育児支援の取組

- 育児休業者への情報提供、定期的なコミュニケーションや復職後の支援制度（小学校就学前までの育児短時間勤務等）について、管理職や社員への周知徹底を行っている。
- 上記「多能工化への取組」により、育児休業者が行っていた業務のカバーが容易となっている。また育児休業から復職する際に配置する部門の選択肢が増えたので、復職しやすい環境となっている。
- 男性の育児休業取得実績あり。

### ○ 女性の活躍推進

- 名古屋市から「女性参画企業」として認定され、女性が生き生きと働ける職場づくりを目指している。
- 託児所の運営など働きやすい職場づくりに関する企画業務を行うための子会社を設立。自社だけに限らず幅広く女性の活躍を推進している。

## 現状とこれまでの取組の効果

### ○ 所定外労働の削減

労働時間の「見える化」でそれぞれの業務の状況を部署内で共有することができるようになり、他の社員に業務を依頼しやすくなった。また業務量の平準化により所定外労働の削減につながっている。

### ○ 年次有給休暇の取得促進

社長自ら取得促進を促すなど、休暇を取得しやすい職場環境づくりを行ってきた効果により取得率は上昇し、平成26年度の取得率は約80%となっている。

### ○ 社員の反応

様々な取組により社員の定着率が向上（平成26年度の離職率は5.9%）。