



愛知の「働き方改革」取組事例

株式会社 東海理化電機製作所

IR TOKAI RIKA



所在地：愛知県丹羽郡大口町

業種：製造業

社員数：男性 5,229 名 女性 1,450 名 (H27.4 現在)

トップメッセージ・取組の目的

社員一人ひとりの価値観を尊重し、社員が安心して頑張ることができ、また、それによって会社全体のレベルアップに繋げ、活気あるより良い風土となり、魅力ある東海理化となるべく制度・環境の整備を行っている。

取組の概要

〈現在の取組〉

○ 業務のグローバル化と社員の多様性に合わせ、フレキシブルな働き方を導入

近年、当社では海外を相手とする業務が増加し、時差に対応する必要性と社員の生活を両立させる観点から、従来の労働時間制度の見直しを行った。また、育児短時間勤務制度を利用する社員や再雇用者の増加に伴い、多様な働き方を導入している。

- 生産ライン以外の部署にフレックスタイム制度を活用。各自の業務や生活に合わせて出退勤することにより、メリハリのある働き方が可能となっている。
- 育児休業後の育児短時間勤務を行う社員を活用するために、短時間勤務者専用の生産ラインを設け、業務や要員に支障が無いように、多様なシフトを組み合わせながら生産を行っている。
- 定年後の再雇用について、フルタイム・週3日・半日出勤のいずれかから働き方を選択できるようにしている。定年退職後に自分の趣味と両立した働き方を希望する者が多いので、各自のライフスタイルに合わせて働くことが可能となっている。

○ 年次有給休暇の取得促進

当社では、以前から年次有給休暇の取得促進のため、生産ラインでシフトを組む際に年次有給休暇を組み込むようにしていたが、スタッフ部門も含めて年次有給休暇の取得率を上げることができるよう、以下の各種制度を全社的に取り入れている。

- 年次有給休暇の取得促進策の一つとして「連続3日年休取得制度」や、15年以上の勤務者については5年毎に連続5日間の「リフレッシュ休暇制度」など、年次有給休暇を利用して長期休暇を取得しやすい制度を設けている。「リフレッシュ休暇制度」の対象社員には人事部から通知し、取得を促進している。
- 2か月に1回、各部の年次有給休暇取得状況を各部門長に公表。「見える化」により意識付けを行っている。

○ 特別休暇

- 年次有給休暇の残余分が2年の時効で消滅してしまった場合でも、その後の1年間については病気等（長期療養）の際に使用することができる「保存休暇制度」を設けている。
- 「妻の出産休暇」、法定の「子の看護休暇」に加えて、子がインフルエンザになった場合に利用できる休暇制度等を設けている。

○ 育児・介護との両立支援

- 「育児休職制度」は子が2歳に達するまで取得可能。「育児短時間勤務制度」は子が小学校1年生の修了時まで利用可能となっている。
- 介護に関しては、「介護休職制度」と「介護短時間勤務制度」を、通算して1年間利用可能。

○ 労働時間削減と休暇取得促進のための各種取組

- 時間外労働の状況確認のため、ICカード（入退場時間の記録）と勤怠表に大きな差異が生じている場合には、人事担当者が対象部署へヒアリングを行うようにしている。
- 夜勤者の時間外労働については、上限「2時間」というガイドラインを設け、長時間労働の抑制に努めている。
- 時間外労働の削減、休暇の取得促進等について労使で話し合う場を、各部門につき年3～4回設定し、意識付けを行っている。

現状とこれまでの取組の効果

- 育児休職制度の利用者：2013年度 61名（取得率98%）
2014年度 45名（取得率100%）
- 育児短時間勤務制度の利用者
：2013年度 148名 2014年度 163名
- 年次有給休暇取得率：2013年度 88.1% 2014年度 88.1%

（社員の反応など）

育児に関する制度等は既に定着し、対象者のほぼ全員が利用している。年次有給休暇についても、休暇を取得することを前提として業務の予定を立てるようにしているため、取得率は高い水準で推移している。休暇を取得しやすい企業としての評判は採用時のPRにも役立っている。