



愛知の「働き方改革」取組事例

株式会社 ジャパン・ティッシュエンジニアリング

所在地：愛知県蒲郡市

業 種：製造業

社員数：男性 90名 女性 132名 (R6.2現在)



### 取組の目的

- ・効率的・柔軟に働くことで成果をあげ、社員がより善く生きることを目的とする。
- ・細胞を取り扱う業務の特殊性から発生する変則的な勤務シフトの身体への影響を軽減する。
- ・他部署以外の勤務状況・業務内容にも深い関心を持ち、育児・介護での休職時や、一時的に高い負荷が発生する業務が発生した際に、社員同士が助け合う体制を構築する。

### 取組の概要

#### ○ 労働時間に関する状況

生産部門の業務内容は重度熱傷患者の表皮細胞と膝関節の軟骨欠損患者の軟骨細胞を培養・出荷検査を行うことであり、患者の有無等により業務量が変動するため、労働時間の調整を行いやすい1か月単位の変形労働時間制を採用している。

#### ○ 長時間労働削減について

- ・労働者全員のシフト、休暇の取得状況については、社内イントラネット上で誰でも確認することができるようになっている。所定時間外労働を月45時間を超えている者については、リスト化し、労使協議の場で情報を共有するとともに、該当者に対し長時間労働抑制の啓発を行っている。
- ・2020年度～2022年度の平均離職率は3.5%と低く、仕事の経験を積みスキルを向上させた社員が増えたことで効率的な業務ができるようになり、結果的に労働時間が減少するようになってきた。
- ・かつては研究開発業務が中心で、仕事の性質上労働時間が長くなる傾向であったが、現在では製品製造業務が主な業務になったために、より仕事の効率化が重要視されるようになった。
- ・移植用組織（生きた細胞）を取り扱っているため、病気等で作業者の体調が悪い場合は、生産部門において作業ができないことになる。また、患者発生時には、生産・営業部門で様々な作業が発生するため、急な業務変更に対応できるよう土日祝にも待機要員を確保している。

## 取組の概要

- 移植日が集中するなど一時的に業務量が増大する場合（生産部門が対象）には、早番・中番・遅番の3パターンの勤務体制とし、時間をずらして他部門の社員が応援に入るなど、特定の社員に負担が偏らないように工夫している。生産職以外の研究職・事務職も応援に入ることができるよう、培養トレーニング研修を実施し、スキル獲得・維持を図っている。
- 細胞の取り扱いは集中力を必要とするため、次の勤務まで最低 8 時間のインターバルをとるよう、翌日の出勤時刻調整を行っている。

### ○ 年次有給休暇の取得促進について

- 年次有給休暇の取得が困難な生産部門（製造・検査部門）において、取得促進の取組として、事前調整による、年休5日と土日を合わせて取得する 7 日連続休暇制度を推奨している。年度の始めに取得予定を立て、全員連続休暇を取得できるようにシフト調整を行っている。
- 毎年 12 月の段階で、年次有給休暇を 5 日取得できていない社員には、年度末の 3 月までに確実に 5 日取得するように指導している。

### ○ 女性の活躍推進

- 全社員に占める女性社員の割合は約 60%であり、全ての職種に女性社員を配置している。管理職への登用も積極的に行っており、令和6年2月現在の管理職（課長相当職以上）に占める女性社員（正社員）は 15 人で、全体の 34.9%である。
- 次期管理職候補である課長補佐職は、30 人のうち女性が 17 人と 56%を占めている。
- 育児休業取得後の課長昇進者、課長補佐昇進者が6人おり、長期的なキャリア形成のロールモデルとなっている。

### ○ 育児休業取得促進

- 2022 年度の育児休業の実績は下記の通りである。  
育児休業取得対象者 13 名（男性4名、女性9名）  
育児休業取得者 13 名（男性4名、女性9名）
- 2024 年 2 月時点で、男性社員 3 名を含めて、10 名の社員が育児休業を取得している。
- 男性社員に関しては、配偶者の出産後 1 週間程度の育児休業はほぼ対象者全員が取得している。2022 年度は平均で 2 か月の取得、2023 年度は平均で 3 か月の取得と 1 か月程度取得期間が長くなっている。

## 取組の概要

- 育児休業対象者には面談を行い育児休業の制度等を説明しているが、インターネット上で不正確な情報を得ている社員もいるため、正しい情報を伝えるように意識している。特に給付金や社会保険料免除等金銭に関する情報を正しく伝えることで、育児休業中も経済的な支援があり安心して休業が取得できることを周知している。
- 属人的ではなくチームで仕事を行っていることから、仮に休業をしても他のスタッフに自分の仕事を任せることができるとともに休業がしやすい社風である。

## 現状とこれまでの取組の効果

- 社員一人当たりの2015年の1か月平均の時間外労働は20時間程度であったが、2023年は13時間に、そして2024年1月は8時間といった具合に確実に減少している。
- 以前は時間外労働が1か月45時間を超過する社員が月に複数名、年間延べ50名程度発生していたが、2023年の延べ人数は20人未満まで減少している。
- 社員一人当たりの年次有給休暇の年間平均取得率は、2021年度は70%だったところ、2023年度は78%、2024年度は2月時点で78%となっている。
- 育児休業を取得した社員は、2017年以降延べ41名を超え、全員が復職をしている。