



愛知の「働き方改革」取組事例

株式会社ノリタケカンパニーリミテド

所在地：名古屋市西区
業種：製造業
社員数：男性 1,570 名 女性 371 名 (H27.12 現在)



### トップメッセージ・取組の目的

当社は、「良い製品とサービスを通じて、世界から信頼される会社」を目指すと同時に、「社員が安心して働ける、働きがいのある会社」を目指しています。そのためには、社員一人一人が能力を発揮し続けられる環境づくりが重要であり、育児・介護支援制度の充実や時間外労働の削減に取り組んでいます。

### 取組の概要

#### ○ 所定時間外労働削減に向けた取組

労使一体となり以下の取り組みを推進している。

- ノー残業デーの設定  
部署ごとにノー残業デーを設定し、基幹職および管理職から定時退社を呼びかけている。
- 所定時間外労働削減の徹底  
過重労働防止のため月次の時間外労働時間数の把握を徹底し、所定時間外労働は事前許可制を原則としている。

#### ○ 年次有給休暇の取得促進に関する取組

- 年次有給休暇の目標設定と取得状況の確認  
「メリハリのある働き方」を社内で奨励。平成 27 年度は年間取得目標日数を 1 人あたり 10 日と設定し、取得を推進している。社員から提出させた取得計画を基に職場ごとの「取得計画表」を作成。上司が一元的に管理するとともに、人事部と労働組合で取得状況を確認している。
- 年次有給休暇の取得促進に向けた制度
  - ・ アニバーサリー休暇 : 年 2 日、記念日等をアニバーサリー休暇として申告し、年次有給休暇を取得する制度。
  - ・ マイホリディ : 年 2 日、希望の日をマイホリディとして申告し、年次有給休暇を取得する制度。
  - ・ ひまわり休暇 : 夏季に 2 日以上、年次有給休暇の取得を奨励。
  - ・ リフレッシュ休暇 : 勤続 5 年ごとに連続して 3 日、リフレッシュ休暇として年次有給休暇を取得する制度（取得者には一時金を支給）。この内、勤続 25 年時は 5 日の公休（有給）取得と一時金を支給。

○ その他の休暇制度

- 有給休日制度 : 時効で消滅する年次有給休暇を最大 40 日まで積み立て可能とし、療養や育児・介護を理由とする休日として利用可能。
- ボランティア休暇 : 年 6 日まで、ボランティア活動のため休暇取得が可能(有給)。
- シニア特別休暇制度 : 60 歳の定年後再雇用される社員が再雇用時に 5 日の休暇を取得可能(有給)。

○ 育児・介護の両立支援の取組

育児・介護については以下の各種制度を整備している。さらに休業予定の従業員には制度の説明会を実施し、復帰予定者には上司から復帰に向けた話し合いの場を設けるなど、安心して制度利用ができるよう配慮している。

- 産前産後休業  
産前 8 週（多胎 14 週）産後 8 週まで取得可能とし、期間中は所定内賃金の 75%を支給。
- 育児休業  
原則生後満 1 歳に達するまでとしているが、特に事情がある場合は満 1 歳 6 か月まで、もしくは 1 歳到達後の 3 月末まで、取得が可能。休業期間中は所定内賃金の 5%を支給。
- 育児短時間勤務  
対象となる子が小学校 3 学年の年度末になるまで、30 分刻みで 1 日最大 2 時間まで短縮勤務が可能。勤務時間は随時変更可能。
- 介護休業  
通算 1 年間まで取得が可能。
- 介護短時間勤務  
通算 1 年間まで、30 分刻みで 1 日最大 2 時間まで短縮勤務が可能。あるいは午前または午後の半日勤務が可能。勤務時間は随時変更可能。

現状とこれまでの取組の効果

- 育児・介護の両立支援制度については、継続的に制度の改善を進めるとともに、相談窓口を設置、出産を控えた社員には個別説明会、復帰予定者には復帰相談を行うなど、制度を利用しやすい環境づくりに力を入れている。近年、出産を契機に退職する例はほとんどなく、育児休業制度については対象者ほぼ全員が取得している。
- 所定外労働時間の削減、有給休暇の取得促進についても、継続的に取り組み、徐々にではあるが成果をあげている。

	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度
平均残業時間/月	17.1	16.2	14.2
平均有給休暇取得日数	8.1	8.3	8.7