



愛知の「働き方改革」取組事例

## ダイコク電機株式会社



所在地：愛知県名古屋市

業種：製造業

社員数：男性336名 女性73名（R7.3月現在）

### トップメッセージ・取組の目的

従業員に対して、子育て支援や有給休暇の取得促進、長時間労働の抑制など、ワーク・ライフ・バランスの取組みを推進し、従業員が仕事上の責任を果たすとともに、生活と仕事を両立しながら、多様な生き方を選択・実現できる職場の実現を目指します。

### 取組の概要

#### ○ 働き方改革に向けて（取組のきっかけ）

会社の経営理念は、イノベーションによる新しい価値づくりを通じ、一貫して持続的な成長を果たすことにある。この理念に向かっていくためには、そのベースとして会社で働く一人ひとりがモチベーション高く働ける労働環境が必要だと考え、時間外労働削減等の働き方改革に取り組み始めた。

#### ○ 所定時間外労働削減の取組

- 時間外労働の抑制と朝方勤務を推奨すると同時に、社員の利便性を高めるために、始業ならびに終業時刻を1時間ずらすことができる「スライド勤務」を開始した（例えば、8：00～17：00、10：00～19：00の勤務）。
- 「スライド勤務」は、当初は週2回までという制限があった。新型コロナウイルス拡大防止の観点から、この制限を解除するとともに、始業・終業の前後2時間まで、30分単位でずらすことができるようにした。
- 社員の利便性をより高めるために、当日朝に上長に連絡することで「スライド勤務」ができるようにした。
- 新型コロナウイルスの拡大をきっかけに、業務が多い時には時間外労働を行っても仕方がないという考え方そのものを見直した。「原則残業禁止」をスローガンに掲げることで、社員の意識に訴えることからスタートし、今後のさらなる業務効率化と管理職のマネジメント力向上を目指している。

## 取組の概要

### ○ 年次有給休暇取得促進の取組等

- 所定休日は、土曜日、日曜日、祝日等で、例年125日以上設定している。
- 年次有給休暇の年5日の取得義務については、年度末までに全ての社員で5日の取得が完了するよう、数カ月前から社員ごとの取得状況を人事部でチェックしている。取得日数の少ない社員については、直属の上長より年度末までに確実に年次有給休暇を5日取得するよう声掛けしている。
- 年次有給休暇の付与は法定通り入社後半年で10日としているが、入社後半年間は、特別有給休暇として3日取得することが可能である。
- 付与後消滅した年次有給休暇であっても、本人の病気・家族の介護等の理由があれば消滅した年次有給休暇を使用できるようにしている。5年間分、最大40日間積立可能としている。

### ○ 仕事と育児との両立支援について

- 男性社員の育児休業取得を促進するため、男性社員から子どもの出生報告があった際に、育児休業制度の説明を行い、まずは1、2日～1週間でもよいから取得するよう直接呼びかけるようにしている。
- 育児休業制度に関する動画を作成し、制度そのものの説明だけでなく、育児休業給付金の具体的な計算方法や金額例も示すことで、金銭面での不安を払拭、育児休業が取得しやすくなるようにしている。
- 2023年度が3名（取得率100%）、2024年度が6名（取得率100%）の男性社員が育児休業を取得した。
- 今後は、本人への情報提供だけでなく、休業者の周りの社員の、育児休業に対する意識を高める必要もあると考えている。
- 育児や病気（養育する子どもの年齢制限なし）等のために、1日8時間の所定労働時間の勤務ができなくなった時、事前の申請により10～15時のコアタイム以外は、本人が希望した時間帯での短時間勤務を可能としている（**マイライフ勤務制度**）。当初は、勤続3年以上の社員を対象としていたが、現在は入社してすぐの社員でも活用できるように拡充した。現在6名の社員がこの制度を活用している。

### ○ 女性活躍について

- 2019年4月に職群統合を実施し、総合職と一般職との垣根をなくし、意欲と能力のある女性社員がより活躍できる人事制度とした。現在、女性の副部長が1名、課長が2名、係長が9名となっているが、今後は年々増加していく見込みである。

## 取組の概要

- ZOOM等のオンラインシステムを活用した会議や商談を実施し、出勤回数を減らしている。商談については、ほぼ取引先の協力を得ている。
- IT環境の整備、ノートPCやWi-Fi機器、大型モニター等の支給を行い、現在、214名の社員がテレワークを実施している。光熱費補填の為、1日200円のテレワーク手当も支給している。
- 1991年から、社員の生きがいを充実させるため最大2年間の長期休職制度を実施している。「仕事を離れてでも、今しかできないことを社員にしてもらいたい」との思いから、私的な海外留学など理由を問わない制度となっている。
- 全国から選出された社員が、真に生きる喜びを感じることができる会社にするために「活性化委員会」を設置し、業務上の諸問題について社員の意見を取りまとめて会社に改善提案を行うことができるようにしている。また、社員のエンゲージメントサーベイ（社員と企業との相互理解）として年2回のアンケートを行っている。

## 現状とこれまでの取組の効果

- 年次有給休暇の社員一人あたりの年間の平均取得率（取得日数）の推移は下記の通りである。
  - ・2022年度 52.6%（9.9日）
  - ・2023年度 67.3%（13.04日）
  - ・2024年度 66.4%（12.39日）
- 男性社員の育児休業取得状況は、2023年度が3名（取得率100%）、2024年度が6名（取得率100%）となっている。
- 2021年の「あいち女性輝きカンパニー」の認証に続き、2024年7月には愛知県知事より「あいち女性の活躍プロモーションリーダー」に委嘱された。今後、県内の中小企業等に女性の活躍に向けた取り組みや県施策の活用をプロモーションリーダーとして、社内の「ダイバーシティ部会」を中心に社外に働きかけを行っていく計画である。