



愛知の「働き方改革」取組事例

光洋マテリアル 株式会社



所在地：名古屋市昭和区

業種：金属製品加工・販売

社員数：男性 104 名 女性 43 名 (H29.10 現在)

取組の目的

「働き方変革 創意工夫で生産性を高め 明るく元気な職場を創ろう。」を 2017 年度のスローガンとし、働き方改革による生産性の向上とワークライフバランスの充実を図る。

取組の概要

○ 労働者の働き方・休み方改革への取組み

- 取締役会長が「健康経営推進チーフヘルスオフィサー（CHO）」として就任し、社員 1 人 1 人が常に明るい心で楽しく積極的に仕事に挑戦していくことこそ、個人の健康と幸福をもたらすという精神を「健康経営宣言」として社内外へ向けて発信。
- 働き方改革を社内イベント化し、社員間のコミュニケーション機会の増加、一体感強化とともに健康への意識を高め、働く意欲向上へと連携する。
- 平成 29 年 7 月、全国健康保険協会愛知支部に「平成 29 年度健康宣言チャレンジ事業所」として認定され、社員の健康を重要な経営資源と捉え、生産性の向上を図る健康経営企業を目指している。
- 上記活動を実行するために健康経営推進チームを組織し、その一つとして「メンタルヘルス相談窓口」を設けて、身体だけでなく心の健康維持のため相談対応を社内専任者で受け、必要があれば産業医への相談を実施する。

○ 所定時間外労働の削減に向けての取組み

- 月間の所定外労働時間の削減に繋げるべく、フレックスタイム制のコアタイムを短縮したことでフレックスタイム制利用機会が増加した。 【コアタイム：9 時～15 時→11 時～15 時】

○ **有給休暇取得率向上に向けての取組み**

- 平成 29 年度 10 月～3 月の半期の試みとして「働き方変革イベント」を実施し、健康的な生活のための社内イベントへの参加人数や提示目標の達成度等により、部署ごとにポイントを付与し、一定のポイントを獲得した部署には、表彰の上、特別休暇等を付与する。

社内イベント 例：有給取得率目標 35%以上（現状より 10%向上）

ウェアラブル端末によるウォーキング大会

特定保健指導の受診率アップ 等

- プレミアムフライデーの取組を、月末の金曜日と限定せず、毎週金曜日に、計画的に交代制で 15 時以降、休暇取得するよう推奨した。

○ **育児（子育て）支援策**

- **育児休業制度の拡充**

子が 3 歳になるまで休業を可能にした。

- **育児休業者に対する支援**

社内独自の育児休業者支援サイトを設定し、会社とスケジュールや連絡事項（人事異動や規程改定など）を共有し、随時連絡を取り、復職前には面談を行うなど復帰支援策をとっている。

休業期間中は e-learning が利用でき、自己啓発を推奨するブラッシュアップ期間としている。

○ **再雇用労働者に対する労働条件の弾力化**

- 再雇用契約時（更新時）に働き方に関する条件（週休、時短勤務など）について話し合う機会を設け、希望する条件を受け入れられる土壌を作った。

○ **業務の効率化**

- 管理職層会議体効率化による生産性の向上

テレビ会議の導入→移動コスト減、会議体見直しによる開催回数減

現状とこれからの目標

○ 所定労働時間外労働時間の削減

- 昨年の平均所定外労働時間数は、1ヶ月約7時間、最も長い労働者は約30時間であった。
- 事務職の所定外労働時間数が0時間の部署があり、モデル部署として横展開を図ろうとしている。

1、スケジュールの徹底管理

業務のバランスを月、週、日毎に管理し、月の繁忙期間に合わせて業務を組む。
毎日17時に振り返りをし、翌日にまわせるものは回す。翌日はその日に絶対やらなければならないものを先頭に、優先順位をつけてスケジュールを組んでいる。

2、独自の方法を提案

従来の処理方法から、自分なりのフォーマットを作成するなど、独自のやり方へ変え、本来かかっていた時間を半分以下へと削減。

3、営業と事務職の意識の一体化

営業と事務職の壁を取り払い、事務職でも判断が出来るよう事務職から営業へ提案し、情報の共有化を図る体制が整っている。

営業からの返答待ち時間のロスを減らすことに繋がる。

○ 年次有給休暇の取得促進

- 年次有給休暇は管理職の取得が停滞しているため管理職の意識改善を図り、また社内イベントを活用することにより、年次有給休暇の取得率向上のきっかけとしたい。
来年度目標は、年次有給休暇取得率10%増を目指す。 【2016年度実績→約26%】