

千葉労働局発表
平成30年11月26日

【照会先】

千葉労働局労働基準部監督課
課長 西川 聡子
主任監察監督官 花坂 泰秀
電話 043-221-2304

報道関係者各位

千葉労働局長が「ベストプラクティス企業」の アシザワ・ファインテック株式会社を訪問しました ～11月の「過重労働解消キャンペーン」の一環として～

千葉労働局（局長 高橋秀誠）は、「過重労働解消キャンペーン」期間中の11月16日に、ベストプラクティス企業（長時間労働の削減に向けた積極的な取組を行っている企業）であるアシザワ・ファインテック株式会社（習志野市茜浜1-4-2）を局長が訪問し、取組状況等について経営者や従業員の方々と意見交換を行いました。

訪問の様子



正面:アシザワ・ファインテック社長ほか



局長(中央左)に説明する芦澤社長
(中央右)



出産後職場復帰し、仕事と家庭の両立について
説明する従業員夫妻

【所定外労働時間の削減】

ノー残業デーには、ヨガなどの部活動を社内で開催するなど定時退社し易い環境づくりに努めているほか、通常、残業を行う場合は、労働者本人から事前に課長宛て許可申請を行わせているが、可能な場合には、他の労働者の協力を求める、3ヶ月単位では経営幹部が他の部署からの応援を検討するなど、チームワークによる残業削減に取り組んでいる。これらの取組の結果、1ヶ月の所定外労働時間は、平均で20時間を下回っている（2017年度）。

【年次有給休暇の取得促進】

社長が策定する「経営計画書」に基づき人事総務課が年次有給休暇の取得を呼びかけ、労働者が取得しやすい環境づくりに取り組んでいるほか、夏季に5日連続有給休暇取得を推奨するなどにより、2017年度の有給休暇取得率は82.9%に上っている。

【新規採用者の定着率向上、人材育成】

年1回以上社長が全社員と直接面談してヒアリングを行っているほか、毎月1回各部の部長が持ち回りで全社の若手社員に研修を行うなど部署間を超えた社内のコミュニケーションを重視しており、2015年度以降新卒採用者の離職は0人となっている。

また、社員を一つの部署に固定せず、様々な部署を経験させて技能向上と広い視野の獲得を図っており、この方針が人材育成にも、所定外労働の削減にも効果を上げている。

(※詳細別紙参照)

アシザワ・ファインテック株式会社の時間外労働削減等の取組状況等

1. 各種実績データ(直近3年度)

(1) 年間平均所定外労働時間

- ・2015年度 19.5時間/月
- ・2016年度 17.9時間/月
- ・2017年度 19.6時間/月

(2) 有給休暇 取得率

- ・2015年度 77.2%
- ・2016年度 83.9%
- ・2017年度 82.9%

(3) 新規学卒者等(中途採用者を含む) 離職率

- ・2015年度 8.0%
- ・2016年度 4.3%
- ・2017年度 4.3% (2015~2018年度新卒採用者計18名の離職ゼロ)

2. 時間外労働削減・休暇の取得促進に関する取組

【所定外労働削減】

- ・ノー残業デーを月2回設定している。また、該当日に自己啓発の勉強会や部活動(自由参加)を開催するなど、定時退社を促す環境づくりに努めている。
- ・残業を行う場合は本人から課長に事前の許可申請を行うこととし、更に、許可に当たっては他の社員が代替し所定労働時間内できないかを検討している。
- ・残業時間の実績を毎日課長が確認し、当月の残業が長時間となるおそれのある社員には必要な指示(本当に今日すべき業務なのかを確認し、必要に応じて他の課員への業務分担等)を行っている。
- ・月の残業が42時間を超えそうな場合には、各社員が事前に(月の半ばで)課長に報告し、課長から従業員代表と総務部門に報告、協議を行った上で残業を実施させる。
- ・各課長から3か月ごとにこの先3か月の課の総残業(見込み)時間を報告し、長時間労働が懸念される場合には、社長・部長において応援等の体制を検討する。

【年次有給休暇の取得促進】

- ・毎年社長が見直し、策定する経営計画書に、「社員は財産」であり、「全社員がやりがいを感じられる“いい仕事”ができる“良い環境”をつくる」と明記されている。それに基づいて人事総務課が年次有給休暇の取得を促進することで、社員の「取りにくい」という雰囲気もなくしている。
- ・夏季には5日連続の年次有給休暇の取得(前後の土日を含め9連休)を推奨している。
- ・1時間単位の年次有給休暇取得制度を導入し、活用を図っている。

3. 各種制度の導入

【働きやすい職場づくり】

- ・2009年、パート社員から正社員に転換できる『正社員登用制度』を導入。
(2018年までに、正社員登用者4名。現時点のパート社員6名。)
- ・2011年、育児・介護等ライフスタイルの変化に応じて柔軟な働き方ができるよう、勤務時間及び勤務日数を短縮できる『生活サポート短時間勤務制度』を導入。
- ・2012年、新入社員(1年目)及び2年目社員を対象とした『メンター制度』を導入。メンターの任命においては、あえて対象となる社員の所属している部署ではない先輩社員を選び、同じ部署では相談しにくい内容

や心配事にも対応できるよう工夫している。

- ・2016年、従来半日もしくは1日単位で取得していた有給休暇を1時間単位で取得できる『時間単位年次有給休暇』を導入。
- ・各種委員活動による働きやすい職場づくりとして、安全衛生委員会では2015年に労働安全衛生マネジメントシステム(OHSAS18001)の認証を取得し、安心して働ける職場づくりに取り組んでいる。また、環境整備委員会では社内清掃時の固定的役割分担意識解消のため、女性による男性ロッカー室の清掃、男性による給湯室の清掃などを通し、より良い職場づくりに取り組んでいる。
- ・年1回以上、社長が全社員と直接面談を行い、キャリアデザインや業務上の問題、私生活等についてヒアリングを行い、業務や心の健康づくり等に生かしている。また、キャリアデザインに関し、社内公募制度を設けている。
- ・若手社員に対して、毎月1回、所属部署にかかわらず各部の部長が持ち回りで研修を行う、新入社員に対して1年目の下半期に会社の費用で半年間日経新聞を購読するなどの研修を実施している。
- ・ストレスチェックの結果(集団分析)を安全衛生委員会で討議し、研修の実施や、時間外労働の縮減に生かしている