

取組事例

(所定労働時間削減) (年休取得促進) ・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク)

企業名：小浜製綱株式会社	所在地：福井県小浜市
社員数：80名	業種：製造業



取組の目的

すべての労働者が働きやすく、長く働ける、夢のある企業を目指す。
特に若者の採用・育成に積極的に取り組み、働き方改革、子育て支援・女性活躍推進等、若者・女性が働きやすい企業を作る。

取組の概要

<現在の取組>

○トップメッセージ

- ・労働者の働きやすい風土をつくり、夢のある会社にしていきたい。
- ・ひとつひとつ改革を実施し、積み重ねていった結果が「ユースエール認定企業」や「くるみん認定」につながっている。

○働き方改革に取り組むきっかけ

<働きやすい職場環境・風土づくり>

- ・就業規則等の改正に着手したことをきっかけに、会社の「働き方改革」に取り組んだ。
- ・また、各種説明会（両立支援等助成金説明会、女性活躍推進法の説明会等）に参加したことがワーク・ライフ・バランスに取り組むきっかけとなり、会社として、継続して働きやすい環境の整備をしていくことになる。

○雇用環境の整備・継続就業の取組（実施できる取組を一つずつ着実に行う！）

1 時間外労働の削減

- フルタイム労働者の法定時間外労働時間・法定休日労働時間数の月平均が20時間以下にすること及び月平均の法定時間外労働が60時間以上の労働者を出さないことを目標に、
- ・残業の事前命令・事前申請制度を導入し、作業の「いらぬ・ムダ」を取り除き、残業を削減している。
 - ・取得ができる部署から「家族時間デー（ノー残業デー）」を推進し、現在では、全部署で月2回のノー残業デーを実施している。

2 年次有給休暇の取得促進

「年次有給休暇なんてあってないようなもの」と言われていた年次有給休暇を取りやすくする職場の雰囲気づくり・風土づくりを進めている。(これが一番の課題であった。)

・時間単位の年次有給休暇制度と一斉付与制度

平成 26 年 1 月、時間単位の年次有給休暇制度を導入した。

併せて、労働者ごとに異なる年次有給休暇権の発生日(基準日)を統一するため、同年 4 月に一斉付与制度を導入した。

・年次有給休暇の計画付与制度

年次有給休暇の 5 日付与が義務化される平成 31 年 4 月前から年次有給休暇の計画付与制度を導入している。制度導入時の平成 28 年度の付与日数は 2 日間であったが、平成 29 年度には 3 日間、平成 30 年度には 5 日間と順次増加させている。また、付与方法は 2 か月ごとに 1 日をグループで振り分けし、取得者が 2 人重ならないように調整を行っている。

・年次有給休暇の積立制度

平成 30 年 4 月に時効で消滅する年次有給休暇を 1 年間に 6 日間、最高 60 日まで積み立て、病気療養、家族の育児・看護・介護に使用できる年次有給休暇の積立制度を導入した。

3 休日日数の増加

平成 28 年度までの所定休日は 105 日であったが、平成 29 年度は 106 日、平成 30 年度は 107 日、令和元年度は 109 日と年間の休日数を順次増加させている。

4 各種取組(主なもの)

(1) 住宅手当の支給(制度見直し)

- ・家賃支払い者と住宅ローン支払い者に、15,000 円を限度として住宅手当を支給している。制度の導入時は正社員のみを対象としていたが、令和元年度から対象を嘱託社員や契約社員にも拡大している。

(2) 再雇用制度

- ・平成 29 年 10 月に一旦育児・介護等を理由に退職した労働者を再雇用する制度を導入した。
- ・平成 31 年 4 月 1 日付けで育児を理由に退職した者を社員として再雇用した。

(3) 職業能力の開発

- ・平成 29 年 4 月に従業員の定着・育成を目的にセルフキャリアドック制度を導入した。入社 1 年目、10 年目、育児休業前後、定年等、定期的にキャリアコンサルティングを実施し、労働者のキャリア形成を図っている。

(4) 健康経営メンタルヘルスの対策

- ・平成30年11月1日、従業員が心身ともに健康で長く働ける企業を目指し、「健康づくり宣言」を行った。
- ・メンタルヘルスに関する相談体制等を整備するため、専門病院と「メンタルヘルス対策支援委託契約」を締結し、個々に労働者が会社を通さず、直接相談できる体制を整えている。
- ・令和2年3月2日、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する健康経営の取組が優良であると認められ、経済産業省の「健康経営優良法人2020（中小規模法人部門）」として認定された。

その他、初任給の賃金引上げ、女性の活躍推進のための整備（募集・採用・職域拡大・登用）、職場環境の整備（女性用トイレ改修、受動喫煙防止対策、LED照明）等の取組を行っている。

また、3歳未満の子どもを養育する労働者について、1日の所定労働時間を6時間に短縮する勤務制度のほか、7時間の勤務も選択できる育児短時間勤務制度、さらに、妊娠初期の労働者が希望すれば短時間勤務ができる等、労働者が働きやすい柔軟な働き方を導入している。

現状とこれまでの取組の効果

○所定外労働時間数	月平均時間	平成27年度：11.9時間、平成28年度：11.2時間、平成29年度：10.8時間、平成30年度：11.8時間、令和元年度：10.7時間
○年次有給休暇取得日数	平均取得日数	平成27年度：7.9日、平成28年度：11.1日、平成29年度：11.7日、平成30年度：12.4日、令和元年度：11.7日
○育児休業取得（女性）	直近3年度	100%
○育児休業取得（男性）	平成28年度	1人、平成29年度：1人、平成30年度：1人、令和元年度：3人
○育児休業からの復帰率		100%
○ユースエール認定		平成29年7月6日
○くるみん認定		平成30年7月11日

(R2.4)