

取組事例

- (所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク
 ・その他 (女性活躍推進・高齢者雇用促進))

企業名	喜久水酒造(株)
所在地	飯田市鼎切石 4293 番地
業種	飲料製造業 (アルコール飲料・酒粕の製造販売)
社員数	38 名 (男性 24 名、女性 14 名)



訪問日	平成 30 年 11 月 15 日 (木)
面談者	代表取締役会長 濱島 光男様 代表取締役社長 加藤 昇様 取締役商品本部長 後藤 高一様 取締役総務部長 橋都 衛様
訪問者	長野労働局長 石田 茂雄、監督課長 大畠 一洋、雇用環境改善・均等推進監理官 池上 仁、ほか

(会談の様子)



(右から) 濱島会長、加藤社長、後藤商品本部長、橋都総務部長

(工場見学の様子)



(右から)
 石田局長、
 大畠監督課長

取組の目的

- 40 人未満と小規模ではあるが、従来から長時間労働の削減や産業医の選任等、職場環境の改善に努めていたが、近年、全国的に人手不足が深刻化する中、当社においても「労働者の定着」「優秀な人材確保」のために一層「働き方改革」を推進しなければならないと考えている。
- 「働くときは働き、休むときは休む」という「けじめ」と「メリハリ」が大切と考え、1 年単位の変形労働時間制の活用やヒトのやりくりによりマンパワーを有効に活用し、メリハリのある働き方の実現を目指している。

所定外労働削減・休暇取得促進の取組の概要

○ 所定外労働削減の取組

① 1年単位の変形労働時間制の弾力的活用

- ・業務特性に応じて制度を弾力的に活用することで、メリハリのある働き方を実現。

基本 : 「年間カレンダー（毎年4月11日起算）」による1年単位の変形労働時間制。

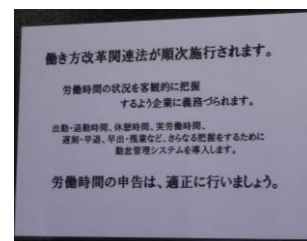
製造部 : 酒造りの繁忙期が秋・冬であることから、毎年10月1日を起算日とした1年単位の変形労働時間制を導入。繁忙期の秋・冬は集中して酒造りを行い、閑散期の春・夏にしっかり休める体制を整えている。

② 季節的臨時社員の活用による常勤者の業務負荷軽減

- ・11月から12月の繁忙期に、製品化部門において、季節的臨時社員を4名雇用。業務効率化のほか、常勤者の業務負荷軽減により繁忙期の所定外労働時間削減。

③ 労働時間の適正申告の周知・啓発

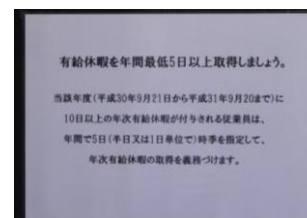
- ・労働時間把握方法は自己申告制であるが、「適正な申告実施」への意識づけのため、労働組合を通じた周知・啓発、及び文書掲示による周知・啓発を実施（来年度、勤怠システム導入予定）。



○ 年次有給休暇の取得促進の取組

① 時間単位年次有給休暇制度等の導入による柔軟な取得

- ・効率よく、柔軟に取得できるよう、半日単位の取得の他、時間単位の年次有給休暇制度も導入している（20名程度が利用）。
- ・時間単位の年次有給休暇は、通院や介護に1、2時間に活用している社員もおり、病気・介護との両立面でも役立っている。



② 取得目標「年間5日以上」の設定・周知

- ・労働組合を通じ、かつ文書掲示等も行うことで取得目標を周知し、取得を促している。
- ・毎年9月21日に一斉付与しているが、10月から翌年3月までは繁忙期であることから、5月から9月の取得が多い。



（文書を工場に掲示して周知）

③ 代休の取得促進により「休みやすい雰囲気」の醸成

- ・特に営業は休もうと思わなければ休まない。展示会等で休日出勤したときは、翌週に休日を取得するよう推進。「休む雰囲気づくり」「休みをとりやすい環境づくり」を大切にしている。

多様な人材の活躍推進、両立支援、その他職場環境改善の取組

○ 女性活躍推進の取組

- ・女性管理職数：女性社員 14 人のうち、係長職 1 名、主任職 3 名。
- ・管理職登用は男女の区別なく能力で判断している。今後、課長職以上の登用についても、能力等を判断した上で登用の可能性もある。

○ 高齢者雇用推進の取組

- ・毎年、繁忙期の季節的臨時社員として 4 名雇用。高齢ではあるが、経験豊かで貴重な戦力。
（内訳）OB 社員：2 名（75 歳以上）、シルバー人材センター派遣：2 名（70 歳代）

○ 両立支援の取組

- ・育児休業取得者：女性 3 名（それぞれ 2 回取得）。
- ・8 時 30 分から 15 時 00 分を原則とした育児短時間勤務を実施。
- ・介護休業の取得実績はないが、介護中の親の通院の付添い等に時間単位の年次有給休暇が柔軟に活用されている。
- ・病気治療と仕事との両立の面でも、時間単位の年次有給休暇が通院時等に柔軟に活用されている。

○ 産業医の選任

- ・社員数 40 人未満であるが、職員の健康管理のため産業医を選任している。

今後の課題・取組

- さらなる所定外労働時間の削減に向けて、毎週水曜日を「18 時までには退社 Day」とする方向である。
- 労働時間を正確に把握し、かつ有給休暇の管理も一元的に行うため、勤怠管理のためのシステムを来年度導入する予定である。
- 年次有給休暇の取得率が低く、取得率に部署や個人毎に差があることが課題であるため、年次有給休暇の計画的付与も検討していきたい。
- 「勤務間インターバル」の導入もぜひ検討したい。

現状とこれまでの取組の効果

- 1 人当たりの月間平均所定外労働時間数の推移（直近 3 年）

平成 29 年度	平成 28 年度	平成 27 年度
1.75 時間	1.1 時間	0.69 時間

- 直近 1 年間の最長所定外労働時間数：月 27 時間

- 平均年次有給休暇取得日数の推移（直近3年）

平成29年度	平成28年度	平成27年度
35%	32%	29%

- 女性管理職数 : 女性社員 14名のうち、係長職 1名、主任職 3名
- 育児休業取得者 : 女性 3名（それぞれ2回取得）
- 60歳定年後再雇用者 : 4名（うち1名パート）
- 新規学卒者採用状況

平成31年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度
1名予定 (高校新卒のみ)	2名 (1名高校新卒)	2名 (1名高校新卒)	3名 (高校新卒のみ)

長野労働局からの働きかけの内容

- 所定外労働時間を削減していく上で労働時間を正確に把握することは重要であることから、来年度導入予定の勤怠管理システムを早急に進めていただくこと、来年4月から働き方改革関連法も順次施行されるが、今後も積極的に先駆けて取り組んでいただき、様々な人が働き活躍できる「魅力ある職場づくり」により地域を盛り上げていただくことを働きかけました。

訪問企業から働き方改革に向けたメッセージ

- 4月以降の「働き方改革関連法」の施行にあわせ、社員全員が働きやすい職場にするため、そしてさらに仕事をより効率的、効果的に行うことができるよう、チャレンジしてまいります。

(H30.11.15)