

担当	滋賀労働局労働基準部 監督課長 嶋田 憲嗣 地方労働基準監察監督官 吉村 賢一 専門監督官 倉橋 隆成 (電話) 077-522-6649
----	-----------------------------------------------------------------------------------

長時間労働削減のベストプラクティスをご紹介します ～古河A S株式会社における取組～

滋賀労働局（局長 大山 剛二）では、長時間労働対策が喫緊の課題であると認識し、働き過ぎの防止に向けた取組を積極的に推進してします。

働き過ぎの防止のためには、企業のみなさんや働く方々が、長時間労働を削減する具体的な取組を取っていただくことが重要となります。

この度、長時間労働の削減に積極的にチャレンジし、かつ、実績も上げた取組として、古河A S株式会社（代表取締役 柴田 勝美 氏、滋賀県犬上郡甲良町尼子 1000 番地）の取組をご紹介します。

これは、滋賀労働局が、過労死等防止啓発月間である 11 月に、過労死等につながる過重労働などへの対応として「過重労働解消キャンペーン」を行っており、その取組の 1 つとして、労働局長が長時間労働削減に向けた積極的な取組を行っている企業を訪問し、取組事例を収集して、地域にご紹介するものです。

ぜひ、各事業場において、長時間労働の削減の参考としてください。

【古河A S株式会社における長時間労働削減のベストプラクティスの概要】※詳細別紙。

- 取組 1：経営トップの意思を表明し、労働者の意識を改革
- 取組 2：労働時間管理ルール（ガイドライン）を策定し、残業時間を削減
- 取組 3：各種休暇制度を設けて、これらの取得を促進
- 取組 4：働き方改革を経営戦略と位置付けて企業全体で取り組む
- 取組 5：その他にも、プラチナくるみんの取得など、様々な取組を実施

古河AS株式会社における長時間労働削減のベストプラクティス

- 過労死等防止啓発月間の11月、車載電装部品メーカーの古河AS株式会社（代表取締役 柴田勝美氏、滋賀県犬上郡甲良町）を滋賀労働局長が訪問し、**長時間労働削減に向けた積極的な取組を伺ってきました。**

同社では、様々な取組を行い、平成25年度に比べ昨年度は、時間外労働を約2割削減、有給休暇取得日数も約1割増加されていました。各企業で取組内容は様々ありますが、**削減実績のある取組の一つとして、ご紹介します。**

【滋賀労働局 監督課】

【取組1】経営トップの意思を表明し労働者の意識を改革

【平成27年3月20日

社長メッセージ】

私たちが目指すのは、当社の製品を通じて真に豊かで持続可能な社会を実現することです。

働き方についても、常に改革し、ワーク・ライフ・バランスを実現することができ持続可能なものにしていかなければならないと考えます。

人財や時間を最大限有効に使い、無駄をなくし、生産性を上げていく為、業務の効率化を推進するとともに、**働き方についての意識・行動ともに変革していきます。**

【取組2】労働時間管理ルール（ガイドライン）を策定し残業時間を削減

① 門限の設定

21時退社（**門限21:30**）

② 定時退社日の設定

毎週水曜日（**幹部・部門長によるパトロールあり**）・金曜日

正門に“本日定時退社日”の立て看板設置

終業時刻に社内アナウンス放送「本日は定時退社日です。」

③ 40時間超過のガイドラインの設定

40時間超過は連続2か月まで。

3回以上連続する場合は**安全衛生委員会にて、部門長が報告。**

部門の月当たりの時間外平均が40時間を超えた場合も報告。

④ 特別事情による超過を制限

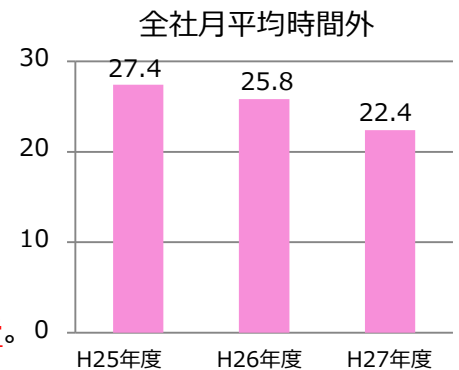
特別事情による超過は6回/年までだが、

6回目は年度末の月（3月）のみ適用可能。

⑤ 啓発を積極的に実施

毎月全社の時間外状況を役員・部門長へ配信

“労働時間管理早わかりが仆”による周知



【取組3】各種休暇制度を設けて取得を促進

① 積立有給休暇制度の創設

未取得の年次有給休暇を上限10日/年で最大50日分保有可能。

リフレッシュ・傷病・介護・育児・ボランティアなどの目的で使用可能。

② リフレッシュ休暇の創設

勤続10年・20年・30年で5日間を積立休暇から使用可能。

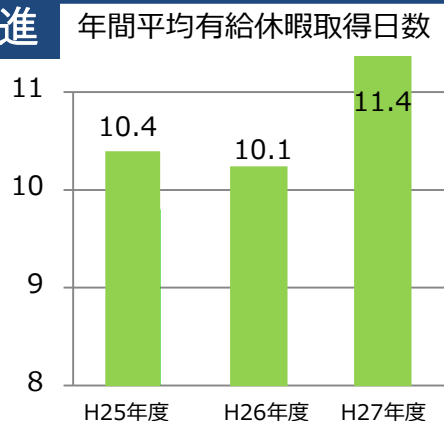
③ 3日連続有給休暇取得制度の創設

年間少なくとも**3日間連続で有給休暇を取得**してもらうもの。

取得目標を100%に設定。

④ 法定の年次有給休暇を積極的に活用

時間単位年休を導入。計画的付与を導入（平成27年度1日/年、平成28年度2日/年）。



【取組4】働き方改革を経営戦略と位置付けて企業全体で取り組む

【働き方改革の具体策】

IT化・基幹システム構築

- ・業務のシステム化
- ・WF（ペーパーレス化）
- ・メール削減・掲示板活用

人財育成

- ・FAS WAY浸透・実践
 - ・FAS WAY目標基準設定
 - ・権限委譲
- ※「FAS WAY」とは、古河ASの具体的な行動や価値観を示した方針のこと。

生産性のアップ

会社の持続的成長 & 個々人の生活（人生）の充実

労働時間削減

業務の整理

- ・やめる業務
- ・海外移管
- ・ナショナルスタッフ育成
- ・標準化

ルールの最適化

- ・ワークスタイル変革
- ・早朝勤務/在宅勤務/テレワーク
- ・WEB会議の活用
- ・会議の効率化
- ・ファシリテーション
- ・会議資料見直し（A3様式）

【中期目標】

満足度調査「当社で働いていることに満足している」ポジティブ回答率アップ

目標

- ・計画的人事ローテーション
- ・教育の充実
- ・FAS WAY浸透・実践

目標

- ・幹部メールマガジン
- ・社内報
- ・社内コミュニケーション活性化イベントの実施

目標

- ・能力重視の制度へ改定
- ・考課者研修の全員受講
- ・フィードバックの徹底

目標

- ・毎年の女性採用
- ・女性総合職採用
- ・女性の基幹職登用
- ・男性の育児休業取得率13%

目標

- ・メンタル疾患患者率削減
- ・早期発見早期対処
- ・生活習慣病予防
- BMI25以上割合を削減

目標

- ・総労働時間1900時間台
- ・3日連続休暇の完全取得

やり甲斐・適正・チャレンジの向上

経営層と社員との相互コミュニケーション向上

ダイバーシティ

満足度 ポジティブ回答率 アップ

効率的な働き方・生産性向上

健康・安全・福利厚生

人事制度 人事評価の公平性・納得性向上

その他にも様々な取組を実施

- 業務の標準化・平準化・多能工化・海外移管・システム化
- WEB会議の活用
- 立ち会議の実施
- 会議資料のA3化
- 社内コミュニケーション活性化

（社内報・オープンオフィス・スポーツフェスティバルなど）

※ スポーツフェスティバルでの1JR



※ オープンオフィスでの1JR

【働きやすい環境づくり：プラスになるみんな】

- 男性の育児休業取得 14名/94名
- 対象者・上司へ取得促進メール
- 社内報での特集
- オープンオフィスで家族へ社長からメッセージ



2016年認定

