

労働局長が長時間労働の削減等に取り組む 先進企業（ベストプラクティス企業）を訪問しました

令和元年11月19日（火）に、栃木労働局長（浅野 浩美）が、長時間労働の削減等に取り組む清原住電株式会社を訪問しました。

【会社概要】

設立：1996年 本社：宇都宮市清原工業団地18番地5号

代表者：代表取締役社長 末森 茂

従業員数：220名（2019年10月末現在）

※住友グループ 住友電気工業株式会社 全額出資会社

事業内容：光ファイバの製造・販売

※高度情報化社会の通信ネットワーク構築を支える。

主要製品：光ファイバ

【主な実績】

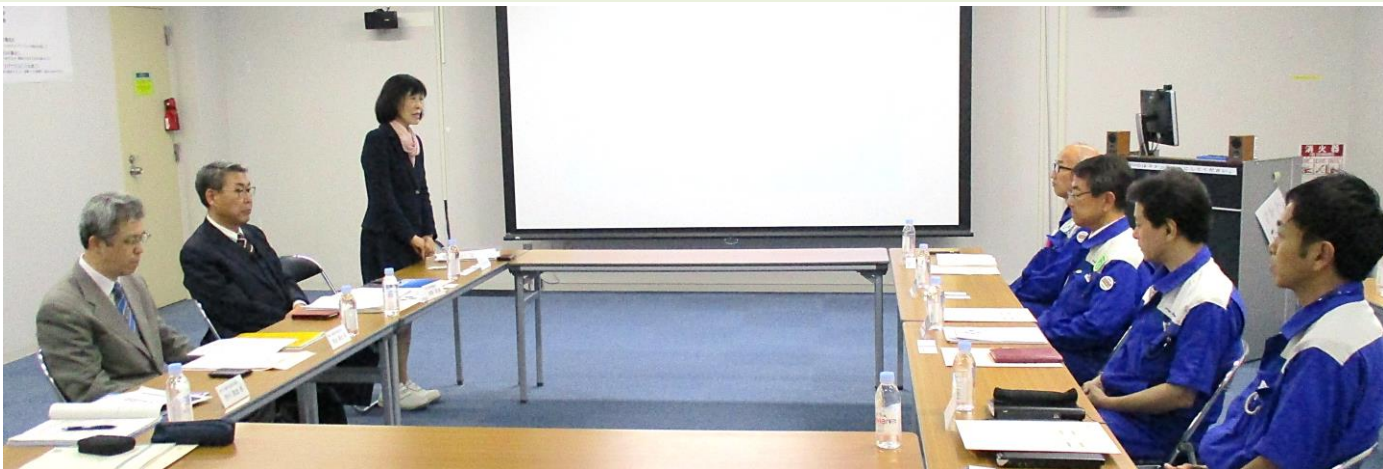
○所定労働時間 1日 7時間45分

○年間休日数 122日

○年間総労働時間
< 1人当たり >
1986H

○年次有給休暇取得日数
< 1人当たり >
17日 平均取得率85%

これは、栃木労働局が「**過重労働解消キャンペーン**」の一環として、県内の企業の積極的な取組例を紹介し、他の企業の参考としていただくため行ったものです。
この取組は下野新聞社の取材を受けて、県内企業にも紹介されました。



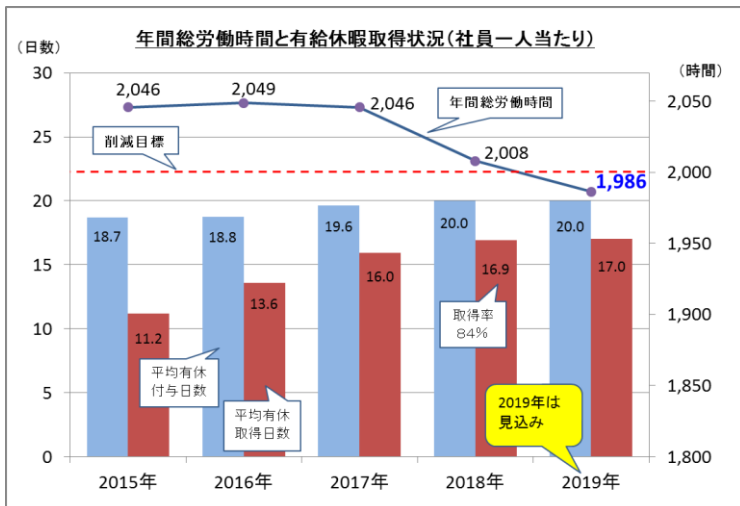
佐谷常務(右列奥)らと懇談する浅野局長(左列奥)

【対談ポイント】

計画的な長時間労働削減への取組と年次有給休暇取得の促進策により、**平均年間総労働時間2000時間以下**、**平均有給休暇取得率85%**を達成した具体的な実行策、**期間社員の正社員化**や**職種転換制度の整備**、福利厚生における**カフェテリアプランの採用**等、働きやすい職場づくりを確実に実践してきた清原住電株式会社の具体的な施策や取組事例などについてお話を伺い、意見交換をしました。

総労働時間削減の取り組み事例

分類	取り組み内容例	
人事 施策	残 業 削 減 時 間	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 時間外時間が多い社員及び上長へのアラーム発信（毎月実施） ➢ 36協定特別条項を適用する際の事前労使協議の徹底 ➢ フレックスタイム制度 ➢ 22時以降の残業は原則禁止（許可制）：2017年度～
	休 暇 の 充 実 制 度	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 5日連続有給休暇制度、リフレッシュ休暇制度 ➢ 有休連続取得の推奨活動（連続取得、週末に付けての取得） ➢ 計画有給休暇制度導入（全社員が年間7日設定）：2017年度～ ➢ スタッフ部門の有休取得奨励日の設定（年間10日設定）：2017年～ ➢ 有給休暇付与日数見直し（入社2年目以降一律20日付与）：2018年～
	そ の 他	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 一斉退社日の設定（毎週金曜日）と部門長による巡回：2018年～ ➢ 出退勤時間のシステム管理（2019年1月よりシステム変更） ➢ 適正人員の確保と配置 （有期契約社員の増員 ← 採用率UP ← 雇用条件の見直し）
	効 業 率 務 化 の	<ul style="list-style-type: none"> ➢ マルチスキル化の推進 （年間で互換訓練計画を立て、マルチスキル人材の育成） ➢ 生産性向上の取り組み （省人化、Iot導入検討などプロジェクトチームで推進） ➢ 事務業務の電子化取り組み（分科会活動） ➢ 会議のペーパーレス化 （全ての会議室に大型モニターとPC端末を固定設置）



- 有給休暇の取得率は順調に伸びてきたものの、2017年度までは労働力不足により残業削減が進まず、総労働時間削減が目標未達。
- 2018年度以降は、離職率の高い人材派遣の活用を減らして直接雇用の期間契約社員を増員し、さらに雇用条件見直しや積極的な正社員登用実施、求人手段の改善等により労働力不足が解消。



**【同社の従業員の皆さんともお話しました】
・朝のミーティングで「今日の退勤時間宣言」**

今日すべきことに時間的期限を自ら設定し、有言実行する取り組みですが、その日は子供の行事等で6時間勤務で終了しなければならない日も、チームのメンバーに「見える化」されていますので、やるべきことをきっちり行き気兼ねすることなく退勤できます。もちろん自分の仕事に責任を持ちますし、仲間からのフォローも頂けています。

・スキルマルチ化の推進

ライン部門構内にも大きく張り出されていますが、業務項目別スキル取得状況(全従業員)が明示化されていて、訓練計画も整備されているので、頑張っランクアップしようという気になります。

・連続休暇の推奨(通常休暇や男女とも育休含む)

連休をとる為には留守中の業務に支障がないよう、自身の仕事の整理(見える化)をすることになります。そのことによりスキルの共有化が進み、休暇者がいても仕事に支障のない仕組みが出来上がってきました。最初は自分がいないと、という気持ちもありましたが、今は信頼できる仲間がいるという安心感があります。

【仕事と生活ともに充実させて、「働きがい」と「生きがい」を実感できる会社に】

働き方改革の取り組み事例

分類	取り組み内容例
福利厚生	➤ カフェテリアプランの導入(総合福利厚生サービス:2019年4月~) *全社員に年間36,000P付与1P=1~4円換算で、様々なメニューの中から各人で好きなサービスを受けられる制度
	➤ 会社福利厚生制度をまとめたワーク&ライフバランスの小冊子を全員へ配布し、ご家族にも周知
	➤ 男性社員の配偶者出産休暇、育児休暇取得の推奨(2017年1名、2018年3名、2019年2名取得)
	➤ 育児・介護休暇制度の充実化(法を上回る制度の導入)
増進健康	➤ カウンセリング相談窓口、メンタルヘルス社外相談室の設置
	➤ 健康管理講習会、メンタルヘルス講習会などの定期開催(年2回程度)
	➤ 保健師による有所見者への特定保健指導の実施(2017年8月~)
	➤ 健康増進への取り組み(スポーツ同好会活動への積極的支援)
非正規雇用者の待遇改善	➤ 期間社員の賃金条件見直し(割増率見直し、家族手当支給など)
	➤ 時給制から月給制への切り替え(2019年1月~) *出勤日数に左右されない安定した収入
	➤ 期間社員からの正社員登用制度(2015~2018年度で合計39名正社員登用:登用率約50%)

栃木労働局では、今回御紹介頂いた同社の長時間労働削減、仕事と家庭の両立等に向けた取組例を広く紹介し、過重労働解消、「働き方改革」の実現に向けた機運の醸成を図ります。

【訪問を終えて浅野労働局長からのコメント】



「社員視点に立った実効性のある施策の検討を常に心がけています。」という言葉にすべてが集約されていると感じました。一朝一夕に今の風土は出来上がらないと思います。やはり継続的な取組をされてきた結果、「具体的で、働く側が迷わず実践できる」仕組みとなってきたのでしょう。様々な制度が準備されていますが、制度と現場業務がまさしくベストマッチングしている印象を受けます。すべてがリンクしており、互いにシナジー効果を出して、一つ一つの制度がまさしく生き生きと活用されている先進的な事例と言えます。