

## 東京労働局の企業訪問【東亜合成株式会社】

渡延忠東京労働局長は、平成 29 年 6 月 16 日に東亜合成株式会社（本社：東京都港区）の鈴木義隆取締役管理本部長を訪問し、同社の「働き方改革」の取組状況をお聴きするとともに、更なる取組の推進をお願いしました。



鈴木義隆取締役管理本部長（右）に、リーフレット「働き方改革のすすめ」を交付する渡延忠労働局長（左）

### 【会社情報】

名称	東亜合成株式会社
本社所在地	東京都港区西新橋一丁目 14 番 1 号
創業年月	1942（昭和 17）年 3 月
従業員数	2,411 名（連結）
事業内容	基礎化学品、アクリル製品、接着剤などの機能材料及び樹脂加工製品の製造

東亜合成株式会社では、次のような「働き方改革」に取り組んでいます。

### 1 取組の目的

従業員の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の実現を目指し、仕事と家庭生活を両立させて双方に良い影響を及ぼしていけるよう、所定労働時間の見直しや総労働時間の削減、年次有給休暇の取得推進などに取り組むとともに、女性やシニア等の活躍推進にも力を注いでいる。

## 2 現在の取組

### ○ 年次有給休暇の取得率向上 ～目標を 100%に～

2015（平成 27）年から、年次有給休暇の取得率の目標を 100%に設定し、取得率の更なる向上に取り組んでいる。

具体的には、勤怠管理システムに年次有給休暇確認用の機能を整備し、各社員に早期に取得予定日の入力を行わせるとともに、同じ部門の他の従業員の取得予定日を閲覧できるようにし、部門内で計画的な取得が行えるようにしている。

また、年次有給休暇のうち年 3 日については、労働基準法の定めによる計画的付与制度を活用し、夏季休暇と連続する形で 8 月に一斉に付与している。

加えて、人事部門では、部門ごとの取得率を毎月把握し、取得率の低い部門には取得を促すことにより、あらゆる部門の取得率を向上させるように努めている。

これらの取組の結果、取得率が 2014（平成 26）年の 70.1%から 2016（平成 28）年には 92.2%にまで上昇した。

### ○ 所定労働時間の短縮と所定外労働の削減 ～会議にかかる時間を徹底削減～

2013 年（平成 25 年）ごろから、経営トップの意思により労働時間の削減を一層進めることとなった。

特に力を入れたのは社内での会議に関する時間の削減で、管理部門の主導により、会議の時間や開催頻度、参加メンバーを半減させたり、ある重要な会議で用いる資料で従来は 2 cm ほどの厚みがあったものについて、必要性を精査し、思い切って 4 分の 1 以下の厚さまで削減したりした。

所定外労働の削減については、2014（平成 26）年 7 月から、それまで毎週水曜日のみであったノー残業デーを毎週月・水・金曜日に拡充し、効率的な業務による退社時刻の早期化を呼びかけている。加えて、2017（平成 29）年 1 月から、時間外労働の事前申告の徹底により、管理職が部下の所定外労働を適切に把握できるようにしている。

また、所定外労働の削減だけでなく所定労働時間の短縮も実施しており、2015（平成 27）年には、社内や労働組合との議論を重ねた結果、所定労働時間を 15 分短縮して 7.5 時間とし、2014（平成 26）年 7 月から実施した昼の休憩時間の 15 分短縮と合わせ、所定終業時刻を 30 分繰り上げた。

これらに対し、社内では「取引先の急な発注に対応できない」などの声も上がったが、継続的な取組や取組内容の修正などによって従業員への定着を図った結果、現在では、先を読んで計画的に仕事を進めて可能な限り定時に退勤しようという意識が従業員に浸透している。

これらの取組で退勤時刻が早まったことにより、従業員はこれまで以上に終業

後の時間を趣味や資格取得の勉強などに充てることができるようになっている。

### ○ 女性やシニア層の活躍推進 ～「えるぼし」取得、定年を65歳に～

女性が持てる力を十分に発揮できる仕組みづくりに力を注いでおり、2016（平成28）年には、女性活躍推進法に基づく厚生労働大臣の認定である「えるぼし」を取得するとともに、「2021（平成33）年までに、女性の採用比率を毎年30%以上、管理職比率を2016（平成28）年比で3倍以上に」とする行動計画を策定し、女性の活躍推進に取り組んでいる。

例えば、技術系出身の女性1名を新たに人事・採用担当に配置し、新卒採用説明会等で実体験を交えて技術・研究職の魅力を発信することにより、より多くの女性の応募や採用に繋がるよう工夫している。また、工場において女性に対応した設備の段階的な整備や重量物を扱う工程の自動化などを進めることで、製造現場での女性の活躍推進を図っている。

また、2013（平成25）年には定年を60歳から65歳に変更し、公的年金の受給年齢引き上げに対応するだけでなく、経験豊富なシニア層の積極的な活用を進めている。

## 3 今後の取組

### ○ 労働時間管理の一層の徹底

2017（平成29）年7月から、入退出カードシステムで各従業員の入退出時刻を把握し、従業員が申告した終業時刻と入退出カードシステムで記録された退出時刻とに一定以上のかい離がある場合には従業員と所属長のPCに警告が出る仕組みを全社に導入し、労働時間管理の一層の徹底を図っている。

### ○ 両立支援の制度導入

2017（平成29）年1月から、配偶者の海外転勤に同行する従業員に最長3年間の休職を認める「配偶者海外転勤休職制度」と、配偶者の転勤や育児・介護等の事情により退職した従業員をその希望により再雇用候補として登録する「リエントリー制度」を導入し、両立支援制度の充実を図っている。

最後に、渡延労働局長から、女性活躍推進について同社の行動計画に沿った一層の取組をお願いしました。