

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・仕事と家庭の両立)

企業名：株式会社片桐製作所	所在地：上山市金谷字鼠谷地 1453
社員数：170 名（本社及び山形事業所 230 名）	業種：自動車・同付属品製造業

1 取組の目的：

社員一人一人が安心して働ける職場を作るため、時間外労働の削減や平準化及び年次有給休暇の積極的な取得の推進に取り組んでいる。

また、子育て世代や 65 歳以上の社員にも働きやすい環境を提供するため、多様な働き方に対する取組も行っている。

2 取組の概要：

○時間外労働時間の削減

・ I T ツールを利用した業務効率化の推進

S E（システムエンジニア）経験者新規雇用を平成 28 年 10 月 1 日に実施。以降、社内メンバー 2 名をシステム要員として育成し、会社独自システムに様々な改善を行い、各部署の業務効率化を推進。

・ 多能工育成による時間外労働の平準化

各期開始時期（7 月）における社員のスキルを「スキルマップ」により管理し、各期のスキル習得目標を各課で立案。半年後（12 月）及び期末（6 月）時点において計画スキルの習得状況を集計するといった計画的な多能工育成を行い、業務量の増加が予測される部署に多能工を異動させる等により時間外労働の平準化に努めている。

・ 時間外労働集計表の作成及び周知

月ごとに全社員の時間外就業集計表を作成し、月頭の会議において、全部署課長・部長・全取締役配布し、時間外労働が多い社員の周知及び各部署における時間外労働の発生状況を共有している。

○年次有給休暇の取得率向上に向けた取組

・ 半日年休制度の導入

令和 3 年 4 月から新たに半日年休制度を整備し、運用を開始した。

・ 会社独自システムによる管理

全社員の年休付与日（基準日）、保有日数、使用日数等の情報をシステムによ

り一括管理。使用日数が少ない社員に対して積極的な使用を促している。また、毎年10月及び4月に半年間の年休使用状況を月頭会議において発表して各部署における取得状況を共有し、意識高揚を図っている。

○多様な働き方に対する取組

・シニア社員の活用

65歳までの嘱託雇用期間を満了した社員の中で、必要なスキルを有する社員については「シニア社員」として本人の生活スタイルに合わせた雇用契約を締結し、引き続き社内で活躍できる場を提供している。

・育児短時間勤務制度の拡充

子育て世代が勤務しやすい職場環境を提供するため、育児短時間勤務制度における就業時間のパターンを追加するとともに、当該制度を活用できる対象者の範囲を小学校4年就学の始期に達するまでの子を養育する社員に拡大している。

・治療と仕事の両立支援のための短時間勤務制度の導入

令和3年9月1日に、大病を抱える社員も安心して働ける場を提供するため、新たな短時間勤務制度を導入した。

○その他の取組

・リフレッシュ休暇制度

勤続年数に応じた特別休暇（リフレッシュ休暇）を付与し、ワークライフバランスの拡充を図っている。

3 取組の効果と現状：

○時間外労働の削減

平成30年 平均約29時間 → 令和3年（9月末現在） 平均約26時間
月80時間超の社員数 平成30年 月最大18人 → 令和3年 月最大4人

○年次有給休暇の積極的な取得

平成30年 取得率33.8% → 令和2年 取得率40.8%

4 今後の取組：

- ・時間外労働削減のため上記の取組を引き続き実施していくとともに、各部門の管理者と毎月の損益計算書を共有する等により時間外労働の削減が全社的に取り組むべき課題であることの認識の統一を図る。
- ・安心して働ける職場環境作りの一環として、60歳未満の有期契約臨時社員全員の正社員登用を行うとともに、今後採用する中途採用者は全員正社員として雇用する予定である。