

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)

企業名：北海道三井化学株式会社	所在地：北海道砂川市
社員数：60名	業種：製造業



取組の目的：

限られた人員で業務を遂行していることから、欠員等を避けるため社員一人ひとりの健康管理に気を配るだけでなく、業務の効率化による所定外労働の削減等により、ワーク・ライフ・バランスの実現を図る。

取組の概要：

トップメッセージ

「ストレスチェックを4年前から実施しており、結果を検証するとストレス過多の社員の多い部署は、所定外労働が多く、また年次有給休暇の取得率も低かった。所定外労働の削減と年次有給休暇取得率向上は、各社員のワーク・ライフ・バランスと同時に健康管理の面からも必要である。」

現在の取組

所定外労働の管理と削減

(1) 進行形での管理・対策

所定外労働時間数の上限を月別に算出し、その数値と毎月の実績数とを比較した結果を職場のリーダーに通知し、想定値よりも実績が上回っている場合は、所定外労働削減のための対策を求めている。

(2) ノー残業デーの実施（毎週水曜日）

毎週水曜日にノー残業デーを設定しているが、各部門の業務の都合により個別に実施できないこともある。ただ「なるべくなら定時退社をしよう」という意識づけは行っており、最低でも月に一度は定時退社を行うようにしている。

定時退社を促す工夫として、当日の朝のメールに当日の記念日を紹介している。

例として、26日であれば、「本日は『風呂の日』なので早く帰って温泉に行きましょう」、29日であれば、『肉の日』などがある。

(3) 管理者会議

月に一度の管理者会議にて、各部署の所定外労働時間数・年次有給休暇取得率を必ず議題としており、低調な部署に対しては、会議で対策を確認している。

年次有給休暇等の取得の向上

(1) 計画的年休付与制度

2000年より計画的付与制度を導入している。毎年全社一律にお盆時期に2日、年末に1日又は2日で年間3日又は4日とし、長期間の休暇を過ごしてもらうようにしている。

(2) リフレッシュ休暇（有給）

リフレッシュを目的に年間2日付与。当年度限りの休暇であるため、積極的に消化されている。

健康管理

(1) 産業医面談

一月の所定外労働時間数が法定労働時間で換算して45時間以上の社員は産業医との面談を必須とし、健康状況を確認している。その時間数未達の社員も、本人や上司の意向により面談を可能とし、相談体制を整備している。

(2) ストレスチェックを4年前より実施し、メンタルヘルス不調の予防に効果を上げている。

今後の取組

業務量の増加により年次有給休暇の取得がやや低下気味であり、取得率の回復を図っているところである。年次有給休暇の計画的付与は従来の一斉型だけでなく、各社員に個別に付与することを計画するとともに、休暇を取得しやすい環境づくりのため、各職場のリーダーと社員の個人面談を実施している。

現状とこれまでの取組の効果：

所定外労働の実績

受注量により増加する月もあるが、閑散期には定時退社を心がけており、平均時間に大きな変化はない。

年度	2010	2011	2012	2013	2014
平均時間/月	19時間	16時間	15時間	16時間	16時間

年次有給休暇の取得状況

業務受注量により2013年度以降、取得率は低下している。

年度	2010	2011	2012	2013	2014
平均取得率	57%	57%	60%	41%	47%

リフレッシュ休暇の付与と取得率

年次有給休暇の他に、毎年連続する2日以内の有給休暇を付与し（繰越し不可）、休暇取得の推進を図っている。休暇の取得率は年々増加している。

年度	2010	2011	2012	2013	2014
平均取得率	64%	68%	83%	70%	88%