

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
 ・その他 (女性活躍推進・正社員転換等))



企業名	株式会社デンソーエアクル
所在地	安曇野市穂高北穂高 2027-9
業種	製造業 (バス・建設機械・農業機械用空調機器等)
社員数	583名 (男性 505名、女性 78名)

訪問日	平成28年12月16日 (金)
訪問者	長野労働局 局長 岡崎 直人、長野県産業労働部 雇用・就労支援担当部長 坂口 秀嗣、 長野労働局 雇用環境・均等室 室長 川崎 健 ほか
面談者	代表取締役社長 大矢 修三 様、常務取締役 西山 宏 様、 総務部 部長 宮田 斉昭 様、総務部 人事総務室 室長 河地 誠 様、 総務部 人事総務室 宮田 潤一 様

(会談の様子)



(右側・上から) 河地室長、宮田部長、大矢社長、西山常務
 (左側・上から) 川崎室長、岡崎局長、坂口部長



取組の目的

- 『自然と人を大切にし 「五つの喜び」の追求を通じて 人々の幸福に貢献する』の基本理念、及び経営方針のひとつである『「かけがいのない人」を育て、「かけがいのない企業」となる』の下に、「多様な社員が心身ともに健康で安心して働ける職場の実現」を目指している。
- 年次有給休暇に関する多くの社員の声や、労働組合からの要求に加え、全社平均取得日数が12日の一方で取得日数が5日未満の社員が約1割と、個人差が拡大していることから、労使協働で年次有給休暇の取得促進に取り組んでおり、今年度の目標として「年次有給休暇取得5日未満ゼロ」を目指している。

取組の概要

○年次有給休暇の取得促進の取組

①「働き方委員会」の設置 : 働き方改革に会社として本気で取り組むために、平成 28 年設置。
労働組合執行部、代議員、人事役員、管理者、女性社員など 20 名弱で構成。
データ分析・社内の声の吸い上げ実施、数値目標や取組の進め方などを検討し、結果を経営層に上げて審議。
平成 28 年下期テーマは、「年次有給休暇の取得促進」。
半年間の取組後、効果分析・新たな課題のあぶり出しを行い、さらなる改善を目指す。

②年間取得計画の策定・実行 : 5 日以上の年次有給休暇を取得するための「年間取得計画」を各自策定。
計画通りに取得できない場合は即時計画を変更し、確実に全社員 5 日以上の取得を目指す。

《導入効果》

- ・取得しにくい雰囲気改善。「意識」して取得する社員の増加。
- ・部署ごとの「取得計画の見える化」により、業務分担やフォロー体制など管理しやすくなった。

③メモリアル休暇 : 年次有給休暇の取得促進策の 1 つ。
「取得のきっかけがわからない」「休んでも何をしていいかわからない」と考えている社員に対するきっかけづくり。
「自分自身にとっての記念日」であれば何でもよい。
また、取得日数の上限も設けていない。

④失効年休積立保存制度 : 失効した年次有給休暇のうち毎年 5 日まで積立可能、保存日数の上限は 20 日。
業務外の傷病による休業、介護休業、子の看護休暇・介護休暇、妻の出産による休業のほか、外部研修等自己啓発目的にも取得可能。

⑤年次有給休暇の計画的付与 : 毎年 5 日間

○所定外労働抑制の取組（平成 28 年 10 月から実施）

①ノー残業デー : 毎週 1 回（金曜日）

②夜 7 時以降の残業実施手続の厳格化 : 夜 7 時以降残業を行う場合、上司と業務内容の確認を行い、上司が残業実施者をシステムに登録。管理職による巡回も実施。

《上記取組実施による平均退門時間の推移》

	9 月（取組前）	10 月	11 月
平均退門時間	18:47	18:31	18:09
9 月との差	—	▲0:16	▲0:38

取組の概要

○コアタイムのないフレックスタイム制の導入

間接業務については、コアタイムのあるフレックスタイム制のほかに、「コアタイムのない」フレックスタイム制を導入し、より柔軟な働き方を実践。

○健康管理強化

平成 28 年から、常勤の保健師を採用し、医務室を設置。

社内医務室でタイムラグなく面談対応が可能になり、メンタル面、フィジカル面の病気への対応に加え、健康増進の取り組みを開始し、社員からも「安心感がある」との声が聞かれるようになった。

女性活躍推進等の取組

○育児・介護休職者の人事制度見直し

育児・介護による休職期間が、人事考課や昇格基準の判定の際に不利益にならないよう制度を改定。

- ・人事考課については、当該休職により影響が出る期間を除いて評価。
- ・昇格基準の年数については、当該休職期間も経験年数としてみなす。

○女性採用の強化

新卒採用のうち、女性採用割合目標を 20% に設定。

現在の女性比率は 14%、採用時の女性割合も毎年 10% 程度であったが、平成 28 年度の新卒入社人数 29 名のうち女性は 7 名（女性比率 24.1%）と、目標を達成した。

また、女性社員との座談会開催、理系では採用対象学部を広げるなど、積極的な採用活動を実施。

正規雇用転換等の取組

○「キャリアアップ助成金（正社員化コース）」も活用しながら、毎年 1 回、登用試験を実施。毎年 5 名程度、期間社員（有期契約社員）から正社員に転換している。

また、派遣社員についても、毎年 5 名程度、期間社員として直接雇用を実施。その後登用試験合格者を正社員に転換している。

今後の取組予定

○所定外労働抑制については、短期間で効果は出ているが、さらに踏み込んで取り組む必要がある。

○年次有給休暇の取得促進については、今年の実績後の効果分析等を踏まえ、来年は「取得日数の倍増」を目指したい。

○高齢者がより働きやすい職場環境整備のため、高齢者の身体・体力に配慮したライン・機器の導入を現在検討している。

現状とこれまでの取組の効果

- 1人当たりの月間平均時間外労働時間 : 月20時間
- 年次有給休暇の平均取得日数 : 12日
- 育児・介護を理由とした退職者 : 0名
- 男性社員の育児休業取得実績 : 2名
- 介護休業利用実績 : 2名
- 契約社員の正規雇用転換実績 : 毎年5名程度 (H27実績4名、H28実績6名)
- 障害者雇用率 : 2.78%
- 65歳超の雇用者数 : 1名
- 平成25年・28年 「くるみん」取得
- 平成28年 長野県「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証取得

長野労働局からの働きかけの内容

○年次有給休暇取得や所定外労働時間抑制に向けてのさまざまな取組について、加速度的な改善から「当たり前」を目指してさらなる取組を進めていただくこと、及び、来年度以降も女性採用強化に取り組んでいただき、ぜひ「えるぼし」認定取得を目指していただくよう岡崎局長・川崎室長から要請しました。

訪問企業から長野県への要望

○職場いきいきアドバンスカンパニー認証取得企業への優遇、及び、未取得の企業の取得動機づけの観点から、就職説明会において、認証取得企業ブースを検討していることについての坂口部長の説明に対し、取得企業としてはぜひともお願いしたいと大矢社長から要望がありました。また、坂口部長からも、来年度の実現を目指していきたいと回答がありました。

訪問企業から働き方改革に向けたメッセージ

〈 株式会社デンソーエアクール 代表取締役社長 大矢 修三 様 〉

会社にとって「かけがいのない社員」がイキイキと働き、自然豊かなこの長野県で、心豊かな暮らしができるよう働き方改革に取り組んでいきます。

- 残業の低減、有給休暇の取得促進等によるワーク・ライフ・バランスの調和
- 多様な人材が集い活躍できる職場環境づくり
- 社員が安心してイキイキと活躍できる、育児・介護などの制度充実
- 健康で明るく働き続けられる健康経営の実践