

## 取組事例 1

化学工業 社員数 400 名（企業 800 名）

### <専門委員会を設置・医師面談の対象労働者を厚生労働省が示す基準より広くして対応する例>

工場の方針として「残業時間の削減」を掲げ、

- ・フレックスタイム制の導入
- ・出退勤時間の管理の徹底（必要のない工場での滞在を減らす）
- ・「ノー残業デー」（金曜日）や「ノー会議デー」（月曜日）の実施
- ・業務改善（業務内容や方法の見直し）
- ・有給休暇の取得促進

に取り組んでいる。

また、月に 1 回のワーク・ライフ・バランス委員会（課長以上の約 25 名で構成される）を開催し、毎月の全従業員の勤務実績（超過勤務時間・有給休暇取得日数など）から取組の進捗や効果を確認するとともに、毎週金曜日（ノー残業デー）には全ての管理者に一斉退社日であることをメールで通知するなどその実効に努めている。

長時間労働を行った従業員に対する健康管理のアプローチとして、毎月、全従業員の時間外・休日労働時間をチェックし、休日労働を含め月 45 時間以上の超過勤務者をリストアップして下記の措置を講じている。

#### 月 45 時間以上の者に対しては・・・

上司が本人と面談し、メンタルを含む健康状態のチェックと産業医面談の希望の有無を確認して、希望者には産業医面談を実施する。

#### 月 45 時間以上が 3 か月間続いた者、又は月 60 時間以上の者に対しては・・・

上司が本人と面談し、メンタル不調を含む健康状態のチェックと産業医面談を指示する。

#### 月 80 時間以上の者に対しては・・・

本人に「長時間労働者健康調査票」及び「疲労蓄積自己診断チェックリスト」に記入してもらい、産業医面談を行う。また、産業医は「面談結果報告書」と「事後措置に係る意見書」を作成して報告する。

## 取組事例 2

陸上貨物取扱業 社員数 170 名（企業 2,300 名）

### <時間外労働を管理する専任の者の配置や、「人財開発プロジェクト」として全社的な取組を開始した例>

県内に所在する 3 つの営業所の時間外労働を管理する担当者 1 名を配置し、この担当者から毎日の職員別の時間外労働の実績を各所属の係長や管理職に示し、長時間労働となった理由を確認するなどのフォローを実施している。

この実施状況は安全衛生委員会で報告し、今後の対策等について審議している。

昨年（28 年）秋から本社が主体となった「人財開発プロジェクト」が発足し、長時間労働の削減や労働力の確保推進、次代の人財育成に関して、出先の要望も踏まえながら、課題解消と現場力の向上を図るための全社的な取組が始められることとなり、現在、本社においてヒアリングが行われている。

また、一部の部署に時差出勤体制を導入し、その効果をみながらさらに拡大して行くこととしている。

さらに作業の集中や繁忙を分散できるよう外部委託を図ることも予定している。

### 取組事例 3

化学工業 社員数 600 名（企業 1,900 名）

#### <女性活躍推進行動計画の一環として、定時退社を進めている例>

昨年（28 年）の秋から第 2 と第 4 水曜日を「スマート Day」として定時退社の取組を始めた。これは女性活躍推進行動計画の一環であるが、例えば、女性職員が退社しようと思っても男性社員が残業しては帰りづらいし、男性職員もこの日は家事を行ったり、家族との時間等に費やしてもらうことがねらいである。

「スマート Day」の当日は 15 時に構内一斉放送を流す。

所属長は部下に定時退社を呼びかけながら、必要により残業せざるを得ない社員を把握して、その状況を人事担当部署に連絡を行う。この報告を受けた人事担当は、18 時 30 分に各職場を巡回（パトロール）して取組状況を確認することで、実効あるものになっている。

また、残業が必要な場合には所属長に届け出てから行うことになっているが、所属長は、毎月の勤務表の確認の際に、部下のパソコンのログ（ON・OFF 時刻）も確認して、サービス残業が発生していないことを徹底している。

### 取組事例 4

化学工業 社員数 200 名（企業 240 名）

#### <残業禁止日の設定のほか、職場の滞在時間を減らす（早く帰る）取組を行っている例>

全社を対象に第 2・第 4 水曜日をノー残業デーとし、所定終業時刻に構内放送で呼びかけるとともに、労働組合も巡視しながら取組を確認している。

ノー残業デー以外の日においても 19 時までに退社することを推奨し、19 時になったら構内放送で「蛍の光」を流して意識付けも行っている。

さらに工場（山口県内）では、職場の滞在時間を減らす方策を職場単位で考えて実践してもらう、「スマートワークスタイルの取組」を行っている。

職場ごとに自分たちに合ったものにするによって意識も高まり、より実効性のあるものとなるようにしている。

##### —スマートワークスタイルの取組例—

- ・ 職場単位で設定したノー残業デーの実施
- ・ 職場内会議の時間の短縮
- ・ 職場単位の計画年休の運用

（一人当たり年間 6 日の年休について、半年単位で取得予定日を設定する。）

取組結果については、安全衛生委員会（毎月）の場で職場ごとに報告している。

## 取組事例 5

木材・木製品製造業 社員数 180 名

### <生産管理（生産時間）とこれに伴う時間外労働を一体的に管理している例>

月初めに、当月の売上高予算に伴う必要生産時間から必要な時間外労働時間数を各部署から提出してもらい、1週間後に部署ごとに生産検討会議を開催して、生じる時間外労働への対応等を検討している。

その対応策としては、

- ・ 営業担当者にて可能な納期調整を行う
- ・ 当月内での繁忙であれば、出勤日と休日を振り替える
- ・ 翌月の生産増の場合は当月に先行生産を行う
- ・ 一つの部署内でやりくりが難しい場合は、他部署からの応援を調整する
- ・ 社内で調整が難しい場合は、派遣社員の配置を行う
- ・ 恒常的な繁忙については、従業員を募集して中途採用を行う

などで、一部の従業員や部署に集中した長時間労働が継続しないように努めている。

また、各従業員の時間外労働時間を各部署の管理者が日々、集計し、総務部署において1箇月の部署別・個人別に集計した一覧を作成して、安全衛生委員会に報告。月42時間を超える時間外労働を行った人数の多い部署に対しては、今後の対応をどうするか、経営トップから説明・指示している。

なお、各部署の現場を監督する職制との会議等を通じて、如何にして生産性を高めつつ加工時間を短縮するか、どうやって時間外労働を減らすかを考えてもらうようにしている。

## 取組事例 6

化学工業 社員数 150 名

### <年休取得向上及び時間外労働削減の取組の例>

年次有給休暇の取得率の向上に向け、年休取得希望者が取得しやすい環境を整える日として、「年休取得サポートデー」を設けている。

昨年（28年）では5月2日と6日、8月12日、9月23日、11月4日の5日間を設定し、この日は、

- ・ 会議を入れない
- ・ 不急の業務指示を出さない
- ・ ライン長自らも率先して休む
- ・ ライン長から年休取得を促すメッセージを発信する

こととしている。

また、予算作成時には各職場の時間外労働の目標時間を設定してもらい、毎月、実績と照合してみ、設定した時間外労働時間数を超えていた場合には総務課人事グループにその理由を提出することとしている。

## 取組事例 7

窯業土石製品製造業 社員数 220 名（企業 3,700 名）

### <コンサルタントを活用した業務効率化に取り組むとともに、休暇取得促進等に取り組む例>

管理間接部門の業務効率化について、コンサルタントを活用した約 10%の業務量削減を目指した取組を行った。

#### <取組の流れ>

- ① 現状業務量の調査
- ② 業務の詳細な分析
- ③ 削減のためのアイデアの抽出
- ④ 改善案のとりまとめ
- ⑤ 改善効果の見積もり
- ⑥ 改善の実施

また、ゴールデンウィークや夏季休暇、年末年始の休暇の際に、一定期間中に利用できる「年休奨励日」を各 1 日設けるとともに、上半期と下半期の各 2 日（計 4 日）の計画年休も設定して休暇取得の促進を行っている。

さらにノー残業デーを毎週水曜日に設定して構内放送で呼びかけ、その実施状況を年休取得の日数と合わせて労使協議会で協議している。

全社員を対象とする e-ラーニングでは、「残業」「年次有給休暇」等の項目を設けて過重労働がもたらす疾患のみならず労働災害の原因にもなることを啓蒙し、業務の見直しなど労働時間管理の重要性の意識付けを行っている。

実際に月 30 時間超えの時間外労働を行った者については、超過理由を所属長に求め、さらに 45 時間を超えた者についてはその対策についても求めている。

## 取組事例 8

窯業土石製品製造業 社員数 150 名（企業 750 名）

### <「働き方ハンドブック」を作成している例>

自社における働き方（育児・介護休業制度の取得促進等を含む）への理解や意識向上を促すハンドブックを作成して全社員に配付し、ワークライフバランスに対する意識改革を進めている。

また、ノー残業デーの設定はもちろん、休日出勤（振替休日）に係る事前承認を徹底し、時間外労働が 25 時間（管理職においては 45 時間）を超える者に係る安全衛生委員会への報告と協議を行っている。

製造の関係から日曜日と月曜日を休日としているが、土曜日に年休を取得する者が多く、結果的に年休取得促進に繋がっている。