

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 (所定休日の大幅な増加・兼業禁止規定の廃止))



企業名	株式会社ニットー
所在地	須坂市大字八重森 2-2
業種	光学ガラス及び各半導体部品等精密研磨・建築材料等ア ート硝子設計／作製・産業用部品組立
社員数	139名 (男性104名、女性35名)

訪問日	令和2年11月27日 (金)		
面談者	代表取締役社長	牧 恵一郎様	
	専務取締役	牧 勤 様	
	管理部 部長	栗田 哲夫様	
	管理部 総務課 課長	青木 孝史様	
	管理部 総務課 主任	根岸 恵美様	
訪問者	長野労働局雇用環境均等室長 鳥居 悟 ほか		

(会談の様子)



(左から) 牧専務、牧社長、栗田部長、青木課長、根岸主任

(前列左から) 鳥居室長、西條コンサルタント

取組の目的

- 社は「世の中に認められ 世の中に必要とされる企業である」を共有し、より一層持続的な社会貢献を目指す。
- 中期経営計画による「イキイキと輝く“考働社員”で満ちた魅力ある企業にする」に向けて、働き甲斐のある会社の土台づくりを徹底（浸透）する。

1 働き方改革・休み方改革実現に向けた取組

(1) 長時間労働の抑制の取組

- 社員の健康維持とパフォーマンスを最大限に生かすため長時間労働の抑制を課の目標に入れている。
- 社員の残業の状況を定期的に所属に配信し、幹部から労務管理の意識付けを実行している。
業務負荷が多くかかっている社員の情報を共有するため、月中旬と月末の2回、所属長と課長代理以上に残業時間の情報をメールにて配信している。該当社員を表示してわかりやすいように配信し、所属はシフトや人員構成を変更して対応している。また、長時間労働の抑制を課の目標に入れ、所属の意識を喚起している。
- 全社員に対して、残業時間削減を促すよう意識啓発を行っている。
- 管理職が率先して自らの在社時間を減らすなど、部下への残業時間削減の指導を行っている。
- 残業時間削減の具体的な目標を掲げ、取り組んでいる。

1人当たりの月間平均所定外労働時間数

平成30年	平成31年	令和2年(10月)
4.24時間	3.09時間	4.06時間

(2) 年次有給休暇の取得促進

- 社員個々の年次有給休暇取得日数を月毎に管理し、定期的(1月、5月、9月)に所属へ発信し、日数の少ない社員に対しては、所属長が面談し有給休暇取得日を決め、取得の促進をしている。
- 所属は、月毎にシフトを組む際に有給休暇を取得できる日を設定するなど、計画的に有給休暇を取得できるように、社内調整をする体制がある。
- 管理者に対し、働き方改革について労務管理講習会を行い、意識付けを図っている。
- 法令で規定されている以外に、有給の特別休暇制度が、年間3日(バースデー休暇、記念日休暇、スクール休暇)ある。
- 特別休暇の範囲を広げて、平成30年から非正規社員にも付与している。
バースデー休暇、記念日休暇、スクール休暇を総称してアニバーサリー休暇として、契約社員にも適用している。待遇改善は、プロジェクト(後記)にて検討をしている。

有給休暇の平均取得実績 14.6日

有給休暇等の取得率

	平成29年	平成30年	平成31年	令和2年(10月)
年次有給休暇	66.4%	59.9%	60.2%	53.4%
特別休暇	92.0%	96.0%	93.0%	43.4%
合計	69.6%	64.5%	69.7%	45.1%

※令和2年は、雇用調整助成金を活用したため、有給休暇の取得率は低くなっている。

(3) 労働生産性向上のための取組

- 生産性の向上が、労働時間縮減に資するものと考えて、「NCD50(Nitto Cost Down50%)」と称する、労働生産性向上・コスト削減プロジェクトを3年計画で行っている。全社規模のプロジェクトであり、生産性の向上、待遇改善のためのチームを編成し、会社全体の取組を社員中心に積極的に検討している。

プロジェクトの構成は、各所属から推薦された、ラインの中心メンバー、間接部署の社員、総務部門の社員の7名から8名の体制（5編成）である。

間接部署の意見や総務部門からの外部のデータが検討に役立つものと考えている。

- 製品のできればえのばらつきを抑えるため、作業手順書を作成し業務の可視化を図り、品質の安定を務めている。
- 業務の効率を上げるための技術や知識を学ぶ機会を設けている。
- 多能工化を図り、誰でも業務対応ができるようにした。

（4）人事・賃金制度の見直し

- 新賃金制度の運用に向け取り組んでいる。年功よりも仕事の難易度や責任の度合い、また成果に関する評価のウエイトを増やし、頑張った社員に還元される公平感のある制度に移行していく。
- 人事考課に関しては、「NCD50（Nitto Cost Down50%）」プロジェクト（前記）を反映させることで、定期的に見直しをして、実施・運用をしている。
- 意欲や能力に応じて、パート・アルバイト労働者等からの正社員登用制度があり、実績がある。

2 両立支援の取組（妊娠・育児中の社員への取組）

- 女性の育児休業取得率は、100%である。
- 男性社員の配偶者出産時の休暇制度がある。
2勤務日の有給の特別休暇が取得できる。
- 育児短時間勤務規定により、小学校就学前の育児対象者に対し、短時間勤務を適用している。
定時よりも2時間短縮した勤務体制を適用している。
- 妊娠中の社員が選択できる短時間勤務制度がある。
申し出により残業が免除となる、時差出勤ができる。
- 小学生の子（小学校3年生まで）の看護休暇制度がある。
- 育児等で急に離席する場合のフォロー（支援）体制を構築している。
業務の共有化を行い、属人化しないように体制を構築している。
- 育休中の社員に、給与明細を郵送する際、会社のイベントや様々な情報を伝え、会社の一員である気持ちを大切にしている。

3 健康保持に努める必要がある従業員への取組

- 病気休職後の職場復帰プログラムを策定している。
- ストレスチェック後に職場分析を行い、その結果に応じて必要に応じて、業務分担の変更や人員配置を行っている。

4 若者の支援の取組

- 入社前から仕事の情報を伝えている。
- 若者の活躍のため、入社後のフォローを3か月、6か月、12か月の間隔で、総務課職員との面談を行い、意志疎通を通じて職場と本人とのギャップを解消している。
面談時は、入社後の仕事とのギャップや仕事の状況、メンタルヘルスについても確認をしている。
- 面談時に要望があれば職場に伝えるとともに、本人に対しても職場の状況が理解できるよう説明している。
- 定着率
3年以内の離職者なし。

5 新型コロナウイルス感染症対策

- 社員が、体調不良時に取るべき行動を分かりやすくフローチャート化して、判断に迷わないようにしている。
- 独自の取組として、感染地域への出張・訪問自粛をしている。
- 掲示板を複数設置して、最新情報を社員が把握できるようにしている。
- 人権問題への配慮は最重要課題のため、もし感染者が出た場合は、不要な情報が拡散しないように全体昼礼でトップより発信し、全員に書面の配付をしている。



構内掲示の状況

今後の課題・取組予定

- 社員の年齢層は、40歳から45歳が最大値である。社員と家族の健康を考えると、介護と病気に関係する支援を考えていかななくてはならない。

訪問企業から働き方改革に向けたメッセージ

弊社は、中期経営計画達成に向け、イキイキと輝く考勤社員（指示待ちだけでなく、自分で考えて課題を発見し解決に向けて動くこと）の実現に向け、より一層働き甲斐をもって取り組める職場環境づくりに注力しています。

個人の強みを活かし、最大限のパフォーマンスを発揮するためのフィールド創りとして、今後も働き方改革を推進してまいります。