

【事例2】
製造業

「つながりを持つすべての人を笑顔に変える会社」を目指して
井原精機株式会社

date 所在地：井原市上出部町431-3
従業員：389名(男性326名 女性63名)
HP: <https://www.ibaraseiki.co.jp/>



- 健康経営優良法人(2024)
- ホワイト企業認定証(シルバー)(2024)



井原精機株式会社 の柔軟な働き方を実現するための措置

育児・介護休業法の改正で、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が次の5つの措置のうち2つ以上を講じることを義務化
労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することが可能

- | | |
|--|---|
| ☒ 始業時刻等の変更(時差出勤) | ☒ 養育両立支援休暇の付与
(子育て関連の特別休暇など年10日以上) |
| ☒ テレワーク等(月10日以上) | |
| ☒ 短時間勤務制度 | ☐ 保育施設の設置運営等 |

“数値で見る”働きやすい職場環境

- 平均勤続年数：**21.1年**
- フレックス制度の対象となる就業者の割合：**13.0%**
- 有給休暇の年間平均取得：**11.7日** (取得率61.9%)
- 月平均残業時間：**14.2時間**

取組を導入するきっかけ

「学び・考え・挑戦し社員が生き活きと成長する会社」という経営理念のもと、働きやすい環境の整備を時代と共に進めており、その一環で各制度を導入しました。「勤務間インターバル・延長勤務制度」は、残業時間削減の取組と併せて実施。「目安箱制度」は、従業員の隠れた善行を評価したいという社長自身の思いもありました。



取組時の目標

- 社員のエンゲージメント向上 **100%**
- 時間有給休暇の取得率向上 **70%**

会社独自の取組制度一覧

- ・フレックスタイム制度
- ・時間単位の有給休暇制度
- ・ノー残業デーの設定
- ・療養のための休暇制度
- ・テレワーク制度
- ・再雇用制度

【働きやすい職場づくり取組事例】

事例1 勤務間インターバル・延長勤務制度 | [取組導入の目的] 休息時間の確保

1日の業務終了時間から翌日の業務開始時間までの間に、11時間以上のインターバルを設ける「業務間インターバル制度」を導入しました。これにより、従業員の生活時間や睡眠時間の確保を目指しています。同時に、所定就業時間内から引き続き9時間、またこれを超える労働をした翌日には特別有給休暇が与えられる「延長勤務制度」も設けました。従業員に対して、この制度が必要な理由や、どのようなケースが対象になるのかについて、事前にしっかりと説明し、スムーズな導入に努めました。

事例2 目安箱制度・ハラスメント窓口の外部設置 | [取組導入の目的] 従業員の善行を視覚化

社内ですでに社長に直接届ける「目安箱制度」を導入しています。社員の善行の表彰を志願したり、社長へ相談したり、問題を訴えたりすることができる取組です。また、ハラスメント防止措置として、パワーハラスメントやセクシャルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントなど、さまざまな内容に関する相談窓口を社内から外部に移行しました。より適切な対応と相談者のプライバシー保護を行うため、外部専門家によるホットラインを活用しています。

取組の効果

【業務負担の軽減】

部下に対して制度利用を促すなど、管理監督者の意識が変わりました。従業員にとっては、機械故障などの設備トラブルや夜勤者の急な欠勤といった、交替勤務制ならではのケースや、出張などで会社への帰着が遅くなるような場合の安心感につながっています。特定の社員への負担が減り、業務の平準化が進みました。

【現場状況を踏まえた業務改善の促進】

社長表彰を受けたり、本人の了承を得て社内で共有したりするので、社員のモチベーションアップにつながっています。また、社長へ意見が直接寄せられることから、トップ指示でスピーディーに問題対処や業務改善ができます。管理職が気付かない現場レベルでの進言もあり、業務の生産性や効率性の向上、改善に結び付いた事例もありました。

