

日本精密測器 株式会社

群馬労働局では、局長を本部長とする「働き方改革推進本部」を設置し、女性や高齢者が働きやすく、また意欲と能力のある者が活躍しやすい職場環境を作り、労働生産性を上げて成長を持続させるため、長時間労働の削減などの「働き方改革」を推進しています。

平成 29 年 9 月 27 日、「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として経済産業省等から「健康経営優良法人 2017」（中小規模法人部門）に認定された日本精密測器株式会社を訪問し、浦秀樹取締役副会長より健康管理や労働時間の削減など職場環境の向上等に関するお話を伺うとともに、「働き方改革」へのさらなる取り組みをお願いしました。



【会社概要】

本 社	群馬県渋川市中郷 2508-13
創 業	昭和 25 年 2 月
代 表 者	代表取締役社長 丸橋亮
労働者数	1 2 3 名 （平成 29 年 9 月 27 日現在）
事業内容	家庭向け医療用具の開発・製造・販売、医家向け医療機器の開発・製造・販売、 監視カメラ用アイリスメーターの開発・製造・販売

事業の概要と特徴

当社は小型配線盤用電気指示計、照度計の製造からスタートし、現在は、血圧計、パルスオキシメータ（血中酸素飽和度計）、脈拍計や監視カメラ用部品分野のアイリス（自動絞り装置）などを開発、生産、販売まで行っているメーカーです。

従業員の満足がなければ会社は発展しないを基に、常にお客様の視点に立ち、互いに支援しながらスピード感をもって仕事をやりきるために、社内の連携・コミュニケーションが最も重要と考えています。

健康経営と職場環境の向上に向けた取組

当社は、健康管理機器等を製造するメーカーであるため、社員が達成感・希望・夢を持ち心身ともに充実できないと会社も元気になれないとの考えがあり、健康意識は元々高かったと思います。

社員の代表と会社幹部による安全衛生委員会を毎月開催し、安全衛生、残業、休暇、喫煙等様々な健康問題について話し合い、少しずつ問題点を改善してきました。

ワーク・ライフ・バランスに関する取組みとしては、働きやすい雇用環境の整備を行うための行動計画を平成 26 年に作成し、所定外労働時間の削減や有給休暇の取得促進について計画的に取り組んできました。

労働時間削減に向けた取組

当社では、ネットワーク接続のコンピュータを用いた勤怠管理システムを最近導入しました。

残業を行う際はコンピュータを用いて事前に申請し、上司が業務終了時刻の前に残業の必要性について確認を行うことにしています。

また、このシステムは月の途中の累計残業時間から当月の残業時間の予測値も表示され、累計の残業時間が一定値を超えると警告を発するようにもなっています。さらに、タイムカードとも連携していて、出勤・退勤時刻の管理や年次有給休暇の申請や残日数の確認等も一目で分かる様になっていることから、労働時間の削減に効果が出ていると感じますし、事務の負担も軽減しました。

ノー残業デーの実施と有給休暇の取得促進

当社は水曜日と金曜日をノー残業デーに設定しており、先ほどのシステムを用いて、水曜日と金曜日の予定表にノー残業デーが表示されるようになっています。

また、ノー残業デーには朝と夕方に社内放送を流し、金曜日には人事担当者が社内を巡回しノー残業デーの周知や残業予定等を確認するなどして、定時退社を促しています。

一方、有給休暇の取得促進の取組みとして、今年から、労働局のプラスワン休暇（※1）に対応する形で、有給休暇の取得推奨日を 5 日間設けています。たとえば 5 月の大型連休や 8 月のお盆休みにつなげる形で設定しています。

8 月の取得推奨日は、製造ラインを止めて休暇取得を促進したため、一部の営業・出荷担当者等を除き、9 割近くの社員が休暇を取得できました。

（※1 プラスワン休暇：厚生労働省が提唱している「土日、祝日に年次有給休暇を組み合わせ、連休を実現する」こと。）



育児休業の取得状況について

当社の女性社員の育児休業の取得状況は100%で、休業後の復職についても、完全復帰、時短復帰の別はありますが100%復職していますが、残念ながら男性の取得者は今のところいません。

今後は、育児休暇の時間単位の取得制度も開始しましたので、これをきっかけに男性の取得者が出てくることを期待しています。

生産性の向上に関する取組

生産性の向上に関しては、まさに現在取組中です。

まず、生産ラインの構成を変更し、物の流れを改善しました。従来は設備に合わせて人が動いていましたが、設備を改善しラインに合わせた人員配置とした事で、生産性の向上と共に従業員の作業負担の軽減にもつながってきております。今後は、受注から出荷まで一貫した製品管理ができるよう、発注システムの改善を行っていく予定です。

また、現場目線で業務の効率化や生産性の向上が図られる様、改善提案制度を設けており、積極的に現場の声をくみ上げる事により、さらなる生産性の向上に努めていきたいと考えています。

一方、事務部門では、(前述の) 勤怠管理システムの導入により、出退勤時刻や残業時間の管理、給与計算などの事務負担が軽減され、生産性が向上しました。

労働局より

厚生労働省では「働き方改革」の一環として、10月を「年次有給休暇取得促進期間」とし、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた年次有給休暇の取得を促進しています。

年次有給休暇は、労働者が心身のリフレッシュや自己啓発などを図れるように、有給で休暇を取ることを認めた制度です。それは最終的に労働者のモチベーション向上や生産性の向上に繋がり、会社の業績を上げる原動力になると考えられますので、年次有給休暇の取得促進等「働き方改革」の取組の更なる推進にご協力いただきますようお願いいたします。