

広島労働局長が「ベストプラクティス企業」の株式会社ハマダを訪問しました

広島労働局長 川口 達三は、11月22日（木）、「過重労働解消キャンペーン」の一環として、地域の中で長時間労働の削減に向けて積極的に取り組む「ベストプラクティス企業」への職場訪問を実施し、当該企業の取組内容について、代表者や実際に取り組んだ経験のある従業員と意見交換しました。

訪問事業場 プロフィール

株式会社ハマダ 本社・府中工場

所在地 安芸郡府中町茂陰
創業 1946年
従業員数 229名
事業概要 自動車部品製造、医療機器製造・販売

<働き方改革ビジョン>

- ① 従業員の自律化
自律的に決める意欲と能力を育成
- ② 個の尊重
一人ひとりの特性を理解・尊重しその特性を最大限引き出す
- ③ 全員参加
一人ひとりが小さなプロフェッショナルとして貢献

ベストプラクティス企業訪問 懇談の様子



懇談では、株式会社ハマダの濱田社長から、「10代～30代の従業員が6割を占めており、若手社員を育成し、『従業員一人ひとりが生き生きと働き明るく活気のある会社に!』をモットーに、会社を成長させ、働き方改革ビジョンの達成に向けて継続して取り組んでいきたい。」と説明がありました。

従前から従業員の満足を第一に考え一人ひとりに柔軟に対応してきたが、従業員数が増加し、多様な働き方が求められるルール等が必要と判断

☆働き方改革企業内推進人材育成支援事業「推進社内キーパーソン」養成セミナー（H29年度）へ参加

☆従業員意識調査アンケートを実施
業務管理、長時間労働等に関する質問を従業員に投げ掛け、その回答を数値化

☆働き方改革社内プロジェクトチームの公募（H30年6月）
各部署1～2名

☆働き方改革社内プロジェクトチームの結成（平成30年8月）
セミナー受講者をリーダーとし、12名で結成
平均年齢29歳
月1～2回会合を実施

取組の具体的な内容は？

☆従業員のスキルアップ支援

- ・講習・セミナーに会社負担で参加
参加講座数
H28年度 84 講座、H30年度 153 講座（予定）
- ・国家技能検定資格取得バックアップ制度
受験者数
H27年度 4 名、H30年度 38 名（予定）

☆社内プロジェクトチームの活動

- 部署により繁忙期等が異なることから
・集中タイム、ノー残業デー
を各自が社内イントラネットに登録
⇒可能な取組から開始し、PDCAサイクルを回す

☆業務の平準化

- ・作業工程毎に従事可能な従業員を「見える化」
した「星取表」を職場に掲示
⇒多能工化の推進

☆休暇取得促進

- ・時間単位や半日単位での年次有給休暇
・半期に 1 回、年次有給休暇取得日数の通達による取得促進

☆長時間労働の削減

- ・IDカード等による労働時間の正確な把握
- ・残業時間の多い従業員に対する管理職によるヒアリング
- ・安全衛生委員会での労働時間の報告・審議

☆育児と仕事の両立

- ・育児休業中の育児休業給付金以外の手当等の支給
- ・育児休業復帰後の短時間勤務制度

☆コミュニケーションの円滑化

- ・社内の親睦を図る行事の開催
忘年会で技能検定合格者表彰
「アイスの日」⇒アイスを夏に支給（1/年）
し皆でワイワイ食べる
- ・社内サークル・クラブ活動の奨励

☆業務の効率化

- ・整理・整頓・清掃（3S）を定期的、継続的に実施
- ・社内イントラネット等による情報の共有

取組の成果は？

☆常用労働者の1か月平均残業時間

24.9時間

☆年次有給休暇の平均取得率、日数

68.9% 10.6日

☆育児休業復帰後の短時間勤務制度利用者

2名（現在）⇒2名とも制度利用は2回目

☆非正規社員から正社員に転換する社内制度

16名（直近3年）

今後の課題は？

- 年次有給休暇平均取得日数を年間12日以上
- 男性従業員の育児休暇の取得
- 職場の環境整備で3S活動のさらなる推進
- 全員参加でさらなる多能工化

ベストプラクティス企業訪問 従業員との意見交換



広島労働局長と働き方改革社内プロジェクトチームメンバーが意見交換を行いました。

- ◇ 他部署のメンバーの意見も聞けて、役に立つことも多い。
- ◇ 今は、すぐにでも出来る取組から始めている。
- ◇ メンバーとして、育児と仕事の両立などに関し新入社員等の意見をくみ取り、それを取り入れることに取り組んでいきたい。
等の発言がありました。