

神奈川県労働局長が「ベストプラクティス企業」を訪問しました

～ 株式会社 荏原精密 の取組について ～

神奈川県労働局（局長 川口 達三）は、令和3年11月10日（水）、過重労働解消キャンペーンの一環として、時間外労働の削減など働き方の見直しに積極的に取り組んでいる「ベストプラクティス企業」として、横浜市港北区の「株式会社 荏原精密」を訪問しました。

訪問当日は、時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進、仕事と子育てや介護との両立支援、テレワークの推進などの働き方改革の取組についての意見交換、生産現場における取組の視察を行ったほか、育児休業を取得した社員や介護のために時差出勤制度を利用した社員の方々の声をお聞きました。

ベストプラクティス企業 株式会社 荏原精密

- 本社所在地：横浜市港北区箕輪町 2-19-6
- 業 務 内 容：金属プレス製品製造業
(精密板金加工)
- 代 表 者：代表取締役 中島 一郎
- 労働者数：22名（男性 16名、女性 6名）



横浜市港北区に本社を置く「株式会社荏原精密」は、コピー機など紙搬送機器の内装金属部品の試作品の製作をメインに手掛ける、従業員数 22 名の中小企業です。

顧客の多種多様なニーズに合った精密な「試作品」を短期間で完成させることが会社の強みである一方、高い技術を持ったスタッフの替わりが効きづらく、短い納期での注文に応じなければならないこともあります。

このため、以前は、特定の労働者の時間外労働が長くなることも多く、有給休暇も取りづらい状況もありました。また、中小企業を取り巻く人材不足の状況の中、優秀な人材を確保し、スタッフが会社に定着して長く働き続けられる環境を作ることも課題となっていました。

株式会社荏原精密ではこれまでに、スタッフ 1 人 1 人が健康でいきいきと働くことができるようにするため、時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進の取組や、育児や介護などの事情を抱える方が働き続けることができる環境を整備する取組を進めてきました。

訪問の結果は次のとおりです。（次頁へ続く）

令和3年度のベストプラクティス企業として、神奈川労働局長が訪問したのは、横浜市港北区箕輪町の「株式会社荏原精密（代表取締役 中島一郎）」です。

同社は、コピー機など紙搬送機器の内装金属部品の試作品の製作をメインに手掛ける、従業員数22名の中小企業です。

同社では、スタッフ1人1人が健康でいきいきと働くことができるようにするため、時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進の取組や、育児や介護などの事情を抱える方が働き続けることができる環境を整備する取組を進めてきました。

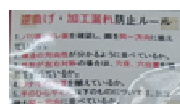


訪問当日は、労務管理のご担当者から、会社の取組の説明があり、中島社長と局長との間で意見交換を行いました。

また、実際に育児休業を取得されたスタッフや家族の介護などのために時差出勤制度を利用されたスタッフの方々から、利用した経緯や良かった点をお話いただきました。



その後に行った工場内の視察では、誰にでも分かりやすい作業ルールや部品・製品置場の表示、安全通路の確保など、整理整頓が行き届いており、労働災害の防止対策としてだけでなく、スタッフ誰もが作業をしやすくするための工夫が行われていました。



さいごに、局長から「働き方改革の様々な取組は、県内の企業にとって大変参考になるので、労働局として広く発信していきたい。また、積極的な取組は、他の中小企業の励みにもなるので、これからも取組を進めていただきたい。」とメッセージを送り、視察を終了しました。

育児休業や時差出勤を利用したスタッフの声

■ 子供を産んだ後もこの会社で働きたいと思い、会社に育児休業の取得を申し出たところ、取得を後押ししてくれました。

社内での初めての事例でしたが、事前に会社から従業員にしっかり周知してくれていたため、他のスタッフの理解を得ることができ、安心して休業できました。また、休業中も業務の状況などをメールで伝えてもらっていたので、スムーズに職場復帰することができました。

■ 入院中の家族の介護のことを会社に相談したところ、出勤時間を1時間繰り上げる時差出勤をすることになり、病院での面会時間に間に合うよう退勤できるようになって、大変ありがたかったです。

労務管理担当者から

■ スタッフの育児休業の取得などの際には、他のスタッフも「お互いさま」という気持ちを持つことができるよう、全スタッフに対して制度の利用に対する理解を深めるための説明を行っています。

■ 時差出勤など初めての事例があった場合には、「制度化」することで誰もが利用できるようにし、不公平感がないようにも努めています。



働き方の見直しに向けた取組

○ 時間外労働の削減



◆ 時間外労働の『見える化』

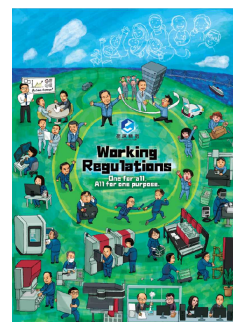
労働局の時間外労働等改善助成金を活用して新しい勤怠システムを導入し、全スタッフの時間外労働の状況をいつでも簡単に把握できるようにしたことで、36協定で定める上限時間を超えないよう管理できるようになった。

また、全スタッフの時間外労働のグラフデータを社内掲示板に掲示し、各工程での時間外労働の状況を共有することで、お互いに助けあう社内風土が醸成されるとともに、必要に応じて受注量や納期を調整するといった対応も取ることができるようになった。



◆ 生産管理状況の『見える化』

生産管理システムを導入して製品ごとにバーコードを付与し、仕事量の変動を把握するとともに製品ごとの工程管理を容易にしたことで、工程の遅れや作業負荷の集中などの「ネガティブな情報」を自動配信メールやチャットツール「slack」で全スタッフに配信し、問題点をいち早く共有できるようになったことで、速やかな対応を可能にした。



○ 年次有給休暇の取得促進

◆ 取得しやすい環境づくり① ～ 会社の方針を明確に ～

就業規則に、「有給休暇の取得理由は、『遊び』、『旅行』、『リフレッシュ』、『病欠』、『通院』、『家族（犬、猫などペットも含む）の看護、介護』、『子どもの学校行事』など全て自由です。その取得理由を会社は一切咎めません。」と明記し、会社として、有給休暇の取得を積極的に進める方針を明確にした。



◆ 取得しやすい環境づくり② ～ いつでもどこでも申請を可能に ～

無料のグループウェア「グループセッション」を導入し、スマホで24時間いつでも、会社・自宅・外出先のどこからでも、有給休暇の取得申請を可能にした。

◆ 取得しやすい環境づくり③ ～ 他のスタッフと調整しやすく ～

無料のグループウェア「グループセッション」によって、他のスタッフの予定や有給休暇の取得状況を共有することで、取得日が集中したりすることがないように調整しやすくなった。

◆ 取得しやすい環境づくり④ ～ 仕事の状況を見て予定を立てやすく ～

生産管理システムで仕事量の変動を全スタッフが把握できるようにしたことで、スタッフ1人1人が仕事の状況を見ながら、有給休暇の取得日を決めることができるようになり、取得率の向上につながった。

○ **子育てや介護との両立支援など柔軟な働き方の推進**

◆ **育児休業の取得促進**

2015年に女性社員から相談があり、「子どもを産んだ後もこの会社で働きたい。」との要望を受けて、会社として積極的に取得を後押しした。取得にあたっては、全社員に会社としての方針と必要性を説明し、周囲の社員の理解と協力を得ている。

◆ **時差出勤や時短勤務の制度化**

子どもの保育園への送り迎えや家族の介護のために、出退勤時間を繰り上げたい、繰り下げたいといったスタッフの要望を受け、これらの柔軟な働き方を可能とする制度を実現した。

◆ **テレワークの導入**

slack、zoom、グループセッションを活用し、事務職、営業職で導入した。



○ **ワーク・ライフ・バランス行動計画の策定** ～さらに働きやすい環境に向けて～

(2019年8月1日)

- ◆ 全スタッフを対象とした勤務間インターバル制度の導入
- ◆ 「30分早上がりデー」の拡大
- ◆ 子育て・介護のバックアップ体制強化
- ◆ 全スタッフの年次有給休暇の取得率の目標設定
- ◆ 育児休業、介護休業等の全スタッフへの周知

取組の成果

○ **時間外労働の実績**（1人平均の時間外労働/月）

2015年度 **18.8時間** → 2018年度 **9.6時間**

○ **年次有給休暇の取得率**

2016年度 **80.5%** 2017年度 **95.8%** 2018年度 **86.3%**

○ **育児休業の取得実績**

2015年以降、計**5回**（女性**3回**、男性**2回**）の育児休業取得

○ **時差出勤・時短勤務の実績**

2018年以降、育児・介護等を理由に、計**9名**の労働者が利用

○ **テレワークの利用実績**

事務職、営業職の計**7名**が利用。