

宮崎労働局幹部による「働き方改革」企業トップへの働きかけ
－ラピスセミコンダクタ宮崎株式会社－

平成 29 年 1 月 17 日、桑原宮崎労働局雇用環境・均等室長が、ラピスセミコンダクタ宮崎株式会社総務部長 大橋 崇氏を訪問、「働き方改革」及び「女性の活躍促進」への取組状況をお聴きし、更なる取組への推進をお願いいたしました。

訪問企業名	ラピスセミコンダクタ宮崎株式会社
所在地	宮崎市
従業員数	327人
事業内容	製造業

1 EICC 要求事項※を軸とした CSV 活動の推進により「働きやすい職場環境」の整備/対応を実践中

当社では、E I C C の基準を遵守し、かつ、自社としての工夫を加えつつ、社員の「働きやすい職場環境の充実」、「心のケア」、「時間外労働の分析、削減」などを実践している。その対応のなかで全社員での対応の理解を基本とし、ベースとなる考えに対し、各種冊子等も自社で作成し、年に数度のリフレッシュ教育を行っている。

時間外労働については、社員の月平均超過勤務時間数は 20 ～ 25 H 程度/月である。社内で時間外労働の統制が難しい部署は、お客様に近い部門、例えば、お客からのクレーム、改善指示を受ける部門のお客様との信頼関係のもと瞬間的に改善/対応時間として時間外労働が平均以上に発生することがある。あと、現在、海外の工場を支援中であり、その支援関係者に時間外労働が多くなる傾向がみられる。

E I C C とは、米国の I C T 企業およびサプライヤーが中心となり、グローバルなエレクトロニクス・I C T 業界のサプライチェーンで、各国の法令順守を求めるとともに、職場の安全衛生、敬意と尊厳を伴った労働者配慮、環境保護など、企業の社会的責任を共同で推進するために策定された行動規範です。E I C C 行動規範は、製品受注から納品までの流れにおいて、労働環境が安全であること、そして労働者が敬意と尊厳を持って扱われること、さらに製造プロセスが環境負荷に対して責任を持っていることを確実にするための基準を規定したものといたします。

2 有給休暇制度の充実

年次有給休暇とは別に、多数の休日、休暇制度がある。その中での取得の多く、利用しやすい制度に目的別休暇制度がある。目的別休暇とは、失効年次有給休暇（年次有給休暇は 2 年を経過すれば、休暇取得の権利がなくなる）と会社が年間 3 日付与する休暇を積み立て、最大 50 日まで積み立てることができる制度である。目的別休暇制度は、教育、家族の介護、ボランティア、本人私傷病で使用できる。

社員は目的別休暇制度を有効に活用しており、その影響もあり、年次有給休暇の取得日数は若干、少ない。毎年 20 日付与し、組合員の取得日数は平均 12.5 日で、概ね 6 割取得している。

3 その他

「仕事と家庭の両立支援対策」については、制度見直し、会社としての周知／教育などは、実施しているものの、対象となる年齢の社員が少ないので各種制度の取得実績などは稀有である。

組織については、フレキシブルに課題に対応できるよう課、係制でなく、グループ制を採用している。このため、幹部社員以上が課長以上の役職者になる。グループ制の中で、業務改善、製品開発などにおけるプロジェクトの中で中核メンバとしてその推進、統制を行うなどの重要な責務を背負ってくれている女性も存在している。

仕事と家庭が両立できるための「心」、「健康状態」の管理については、導入している安全施工サイクル対応を基本に、日々、社員各人の健康状態をチェックし、幹部社員が確認、指導をしている。実際、安全施工サイクル、EICC 要求事項に遵守した活動/施策のおかげで、去年は、健康長寿知事賞を受賞している。このような多様な取り組みにより改善された安心・安全な職場環境であるので、求人が多くあることを望んでいる。