

取組事例

所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク
 ・その他（労働生産性向上、若年者雇用促進、仕事と家庭の両立支援）



企業名	セラテックジャパン株式会社
所在地	長野市篠ノ井岡田 500
業種	製造業（各種セラミックスの提案型加工サービス）
社員数	180人（男性110人、女性70人）

訪問日	平成30年2月14日（水）
面談者	代表取締役社長 平林 明様 取締役 管理部長 竹森 聡様
訪問者	長野労働局 局長 石田 茂雄、長野県 雇用就業支援担当部長 内田 雅啓、ほか

（会談の様子）



（左側・手前から）平林社長・竹森部長
 （右側・手前から）石田局長、内田部長、石野主査



取組の目的

- 経営理念：「時を生かされ、時を生き、時を活かす」
- 社員が喜びや生きがい・やりがいを感じて働くことができなければ、お客さまを喜ばせることはできない。そのために社員が働きやすい職場環境形成に力を入れている。
- 経験の有無よりも、積極的に考えて行動することを大切にしているため、若年者の積極的な雇用に力を入れている。
- 所定外労働時間の削減や休暇取得促進、ワーク・ライフ・バランス推進等、国や他社に先駆けて先進的な取組を行うことは優秀な人材の確保・定着につながると考えているため取組推進を強化している。

労働生産性向上の取組

① 「ミニカンパニー制」による全員参加型経営

- 工程やセクションごとの「チーム（ミニカンパニー）」による独立採算性。
- 現在 9 チーム（1 チーム：10 人弱～25 人程度）。
- チームリーダーには、ミニカンパニーの社長同等の裁量を付与。
- チームリーダーを中心にメンバー全員で協力し合い、チームの目標達成・採算性向上を追求。
- チームごとに、売上・経費・利益、時間当たりの生産性・採算性等を日次・月次管理（社内食堂に掲示し全社員に公表）。
- 時間当たりの生産性・採算性が向上すると、昇給・賞与にも反映する仕組み。



全社員が生産性・採算性の向上を常に意識して行動する中で、
取組の趣旨・理由が全社員に理解され、積極的な行動の実現

- （例）
- 「所定外労働時間を減らして、いかに効率よく仕事ができるか」を各チームが追及。
 - サービス残業がもたらす経営リスクが理解されることで、積極的なサービス残業抑止行動。
 - チーム間での積極的な応援体制の構築、多能工化につながる。
- （手の空いているチームは、忙しいチームへ応援を出すことで時間あたりの採算性が向上、忙しいチームの生産能力が向上するほか、業務負荷の分散により所定外労働時間削減。）

②所定労働日数の削減
（所定休日の増加） : 3 年前：260 日 →（毎年 1 日ずつ削減）→ 平成 29 年度：257 日。
限られた稼働時間で生産性を向上させることは、利益の向上だけでなく、より安く高品質な商品を提供できるようになる。

③「休憩時間」による疲労回復 : 1 日 3 回（1 回につき 1 分間）、全社員が実施。
「開始時刻の到来」「休憩実施時間」は社内に音楽を流して周知。
定期的な休憩により、疲労回復・効率向上を促進（特に検査担当者）

④定例会議の時間短縮 : 1 時間 → 「30分」に短縮。
会議資料はグループウェアで事前に確認することで、ルーチン化していた挨拶や発表は廃止。
その他必要な会議は、必要なときに、必要な時間をかけて開催。

⑤QC活動の実績に応じた
インセンティブをチーム
に支給 : QC活動をチームごとに実施し、発表会を毎年開催。
表彰に応じたインセンティブをチームに支給。
支給されたインセンティブは、「チームのコミュニケーション費用」としてチームでの飲食に利用可能。

⑥技能検定（自社独自）の実施 : OJT による教育訓練のほか、自社独自の技能検定を実施。

- ⑦QCC検定（外部）の社内実施 : 品質管理意識の向上に向けて取得推進。
試験費用は会社が負担。合格者には級に応じて報奨金支給。
会社で講師を招いて勉強会開催や試験会場も社内を設置するなど、多くの社員が受験しやすい環境を整備。
- ⑧社員の意見聴取の機会の設置 : オピニオンサーベイ（満足度調査）を定期的を実施。
その他随時、直接・メール・「社長直行使」により、全社員が社長に直接意見を伝えることができる。届いた意見に対して社長が必ず返信。

年次有給休暇の取得促進の取組

- ①誕生日休暇（特別休暇（有給）） : 誕生月に1日間。
「年次有給休暇の取得促進に向けた意識改革」のために導入。
当該休暇を取得しやすい雰囲気醸成のために、社内報に「今月の誕生日」として該当社員名を掲載。
- ②年次有給休暇の計画的付与制度の導入 : 年間5日間。
- ③取得目標の設定 : 最低でも4半期ごとに1日以上。
チームリーダーが取得状況を把握してメンバーに働きかけ。

雇用促進・仕事と家庭の両立支援の取組

- 若年者雇用 : 長野県内第1号の「ユースエール」認定。
新規学卒採用は、地元の高卒採用が多い。
入社前に必ず工場見学を実施し、自社の良い点・悪い点の両面を見せている。
- 高齢者雇用 : 定年65歳。定年後の再雇用も実施。
60歳以上の求人も出しており積極的に採用。
- 仕事と家庭の両立支援 : 配偶者出産休暇：2日（特別休暇）。
育児中の短時間勤務は、小学校就学前まで利用可能。
社員同士の協力体制により、両立しながら働きやすい風土を社員がつくってくれている。

今後の取組予定

- 研究開発職の採用や管理職の育成の強化に取り組んでいきたい。
- 年次有給休暇の取得率が100%～数%まで個人差が大きい。取得状況と頑張りをどのように評価するかについて悩ましいところもあるが、まずは個人差を埋める取組・働きかけを今後も継続していく。

現状とこれまでの取組の効果

- 1ヶ月あたりの平均時間外労働時間数 : 月 20 時間
- 年次有給休暇平均取得率（平成 29 年度前期） : 56.4%（平均取得日数 10.71 日）
- 女性育児休業取得率 : 100%
- 平均年齢 : 34～35 歳（チームリーダーは 20 歳代中心）
- 平成 29 年度新規学卒入社数 : 14 人（うち高卒者 9 人）
- 65 歳超就労者数 : 5 人
- 60 歳以上の採用者数 : 4 人
- 障害者雇用者数 : 2 人

（認定・受賞歴）

- 2002 年 盛和塾「稲盛経営者賞」受賞
- 2013 年 長野県経営品質賞「最優秀賞（信州賞）」受賞
- 2014 年 長野県「社員の子育て応援宣言！」登録
- 2015 年 「くるみん」取得
- 2015 年 長野県「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証
- 2015 年 ものづくり大賞 NAGANO2015「大賞」受賞
- 2016 年 「ユースエール」認定（長野県内第 1 号）
- 2017 年 「はばたく中小企業・小規模事業者 300 社（担い手確保部門）」に選定
- 2017 年 健康経営優良法人 2017（中小規模法人部門）に認定
- 2017 年 地域未来牽引企業に選定

長野労働局からの働きかけの内容

会社の規模にマッチした独自の取組により積極的な改善行動を促進し、「全員参加型」の働き方改革及び労働生産性向上の好事例として、今後ともチャレンジ及び情報発信をしていただくこと、及び長野県働き方改革・女性活躍推進会議が推進している「イクボス・温かボス（あったかボス）」の宣言にぜひご協力いただくことを長野労働局から要請しました。

訪問企業から働き方改革に向けたメッセージ

〈セラテックジャパン株式会社 代表取締役社長 平林 明 様〉

弊社もまだまだ多くの課題がありますが、「働き方改革」という言葉にアレルギーを起こすのではなく、社員を大切に、社員が安心して働くことができる環境を整備することによって、社員各々が持てる力を最大限発揮するよう努めてくれるのだと思います。結果、お客様に対するサービスが向上し、お客様満足度の向上と共に業績も向上し、好循環が生まれ、企業活力が生まれてくるのだと思います。

(H30.2.14)