

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 (非正規労働者の処遇改善))

企業名	(株)竹内製作所
所在地	埴科郡坂城町上平 205
業種	製造業 (建設機械の開発、製造及び販売)
社員数	560名 (男性 510名、女性 50名)



訪問日	平成 30 年 9 月 18 日 (火)
面談者	代表取締役社長 竹内 明雄様 取締役 副社長 竹内 敏也様 執行役員総務部長 野々山 敬三様 総務部 人事課長 山本 覚様
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 長田 敏彦、ほか

(会談の様子)



(左側から) 山本課長、竹内副社長、竹内社長、野々山部長



昭和 48 年当時の
 世界初ミニショベル前で
 竹内社長の説明を聴く
 石田局長、長田担当部長

取組の目的

- 世界初のミニショベルを開発、不整地作業に最適なクローラーローダーを世界で初めて開発・販売。製品の販売先の 9 割以上が海外であるが、欧米市場を始め世界各地に製品を提供し高い評価を得ている。「創造・挑戦・協調」の精神で切磋琢磨し、「世界初から世界の TAKEUCHI へ」を合言葉に、常に次世代のグローバルスタンダードを目指して、ユーザーニーズに即した製品を国際市場に供給していくことを目指している。
- 「多様な人材を積極的に活用し、高度な技術や熟練の伝承を図り、顧客ニーズに合った高品質高性能な製品を安定的に供給する」という行動規範に則り、「何度でも繰り返し挑戦できる正社員登用制度」を構築した。

所定外労働削減・休暇取得促進の取組の概要

《所定外労働削減の取組》

① 勤怠システム導入による労働時間管理の厳格化

- ・時間外労働時間数にアラート機能を追加。
(月 25 時間到達、月 45 時間到達、年 300 時間到達、年 360 時間到達)
- ・タイムカードと業務用パソコンの連動により、出社打刻前・退勤打刻後のログインはできない。
- ・勤怠システム活用により三六協定遵守状況も管理。
- ・システムで管理・集計・通知が行われるため管理部門の負荷も軽減。

② 裁量労働時間制・事業場外みなし労働時間制は導入せず、実労働時間数による把握・管理

- ・裁量労働制は開発部門に一時期導入したこともあるが、社員のモチベーション低下・生産性低下により廃止。また、事業場外みなし労働時間制は過去にも導入なし。営業部門もタイムカードによる実労働時間数を把握・管理。
- ・裁量労働やみなし労働は協定時間よりも実際の労働時間の方が多くなってしまふ。社員の満足度が低下し、時間意識も無くなるため導入しない。

③ ノー残業デーの実施（毎週 2 回（水・金曜日））

- ・対象部門：営業・販売・事務部門。
- ・平成 25 年に毎週 1 回（水曜日）からスタート。伝統的に週末は早く帰る風土もあったことから、3 年後の平成 28 年には金曜日も追加し現在の形になった。
- ・製造部門は努力義務としているが独自に設定し、生産状況に応じて柔軟に実施（原則毎週金曜日）。
- ・開発部門は、平成 30 年 7 月より毎週金曜日。平成 29 年 3 月より月末金曜日、平成 29 年 7 月より第 2・4 金曜日と段階的に拡充している。

④ 三六協定の延長時間低減・遵守による意識改善

- ・特別条項の延長時間を、月 80 時間から月 75 時間に変更（平成 29 年より）
ただし、社内ルールとしては、原則月 60 時間を上限として運用。
- ・開発部門の限度時間は月 45 時間まで。

《年次有給休暇の取得促進等》

① 年次有給休暇の計画的付与制度（1 年間に 1 日）

- ・平成 28 年 12 月から、法改正対応を視野に導入。

② 昨年の取得実績が一定日数未達の社員に対する取得促進

- ・昨年の取得実績が 5 日未達の社員に対して取得目標設定し、意識改善に取り組んでいる。
(昨年取得実績) 3~4 日 → (取得目標) 年 5 日
(昨年取得実績) 0~2 日 → (取得目標) 昨年より 2 日多く取得

③ リフレッシュ休暇の付与

- ・勤続年数に応じて一定日数の有休付与（10 年：1 日、20 年：2 日、30 年：3 日）

非正規労働者の処遇改善の取組

○ 「何度でも挑戦できる」正社員登用制度の導入

(1) 制度内容

- 対象 : 1年以上在籍している契約社員・派遣社員。
不合格となった社員も繰り返し挑戦できる。
- 試験内容 : 書類審査・筆記試験・小論文・面接

- ・製造現場の中途入社は契約社員での採用。現在約140名の契約社員及び約200名派遣社員が製造現場で勤務している。契約社員や派遣社員の中には不本意で非正規の人もいるため、学歴や職務経歴に関係なく、時間がかかっても努力すれば誰にでも正社員になるチャンスがある制度とした。
- ・登用後の処遇は年齢に応じた賃金体系に基づく。よって合格水準は、正社員として年齢相応の職務遂行レベル到達が求められるため当然厳しさもある。そのためセーフティネットとして何度でも挑戦できる制度設計。
- ・平成27年以降現在まで、延べ146名受験、29名合格（合格率19.8%）。
※何度でも受験可能な制度のため、受験者実数は90名程度（合格率30%強）。

(2) 取組による効果

- ① 正社員登用を目指す非正規社員が増え、定着率が大幅向上（離職率大幅低減）。

（非正規社員の離職率）

	2010～2013年（234人）	2014～2016年（213人）
1ヶ月以内	24.79%	5.16%
1～3ヶ月以内	23.08%	6.10%
3～12ヶ月以内	39.74%	21.13%

▶ 離職率大幅低減

- ② 非正規社員の自己研鑽及び有意義な影響

- ・正社員登用を目指して意欲が向上し、QC検定等の資格取得や改善提案提出が積極的に行われ、現場を深く理解する契機となっている。それにより職場の信頼関係も築かれ、例えば筆記試験が苦手な社員に上司が自主的に教えるなど、周囲の協力や社内の和の広がりといった波及効果も見られる。
- ・何度でも挑戦できる制度のため不合格者にはフィードバックを実施。ショックを乗り越え反省やふりかえりを活かして、次の試験に向けて積極的に自己研鑽等に取り組んでいる。

○ 非正規社員への一時金の支給

- ・契約社員及び派遣社員に対して、年2回、評価に応じて3～10万円支給。

（派遣社員は派遣会社を通じて支給。）

労働生産性向上の取組・多様な人材活躍の取組

○ 業務改善制度の活用

- ・報奨金額：提案 1 件につき一律 500 円支給。さらに提案が採用されると 1,000 円、特に効果が高い提案には 10,000 円支給。
- ・雇用形態にかかわらず、誰でも、個人単位でもグループ単位でも提案可能。
- ・提案制度自体は 20 年程前からあったがマンネリ化していたため、昨秋にキャンペーンを実施。集計結果を公表するなど、改めて当該制度の周知を図り取組を推進。

○ 重筋作業の負荷軽減や職場環境改善策による多様な人材の活躍

- ・当初は中高齢社員の重筋の負荷軽減策として、重量物の搬送や手作業の自動化、空調設備や自動ラインの新規設備投資を実施。女性社員や高年齢社員の負荷軽減策にもつながり、製造現場での女性社員が倍増。さらに女性が活躍できる職場環境整備に向けて改善。

(女性従業員数推移)

(単位：名)

		平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
女性社員数		28	35	39	50
内訳	正社員	21	23	25	28
	契約社員	7	12	14	22

○ 社内ポータルサイト活用による業務効率化

- ・スケジュール情報の可視化・共有や、安全衛生等その他社内情報の共有による業務効率化。

○ 育児中の社員の柔軟な勤務対応

- ・時間短縮勤務シフトを 7 パターン設定。
- ・「当たり前」のこととして制度利用できる風土定着（育児等の理由による退職は 10 年程無し）。
- ・短時間でも効率よく作業ができるよう、現場から率先して業務改善提案が上がっている。

その他の取組

- 健康相談室の設置：産業保健者の常駐により、常時、健康相談やメンタルヘルス相談が可能。
- 通信教育支援：受講者 232 人。非正規社員の積極的な自己研鑽が相乗効果となり受講者増加。
- 社員食堂の充実：会社補助により社員の負担軽減。栄養士による献立。
- 休憩室の増設
- 工場内のバリアフリー化の促進

今後の課題・取組

- 現在 10 名の障害者を個々の適性に応じてさまざまな部署に配属している。受注増加に伴う従業員数の急増により雇用率が低下しているため 1 名増員したが引き続き増員対応中である。

現状とこれまでの取組の効果

- 1人当たりの月間平均所定外労働時間数 : 27 時間
- 直近 1 年間の最長所定外労働時間数 : 57 時間
- 平均年次有給休暇取得率・取得日数 : 52.18% (8.75 日)
- これまでの正社員登用実績状況

平成27年2月実施	16名受験	3名合格
平成27年8月実施	32名受験	5名合格
平成28年2月実施	26名受験	1名合格
平成29年2月実施	35名受験	7名合格
平成30年2月実施	37名受験	13名合格
合計	延べ146名受験	29名合格

- 新卒3年離職率: 近年0%で推移中
- 高齢者雇用数 : 31名 (内、65歳以上は9名)
- 障害者雇用数 : 10名 (雇用率 1.92%)
- 長野県「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証取得

長野労働局からの働きかけの内容

- 過去の経歴に関係なく、地道な努力を積み重ねることで誰もが正社員を目指すことができる制度や、正社員登用を目指して努力する非正規社員の姿が相乗効果となって社内の和を生み、雇用形態に関係なく切磋琢磨して高品質な製品を作り出していることから、貴社の「創造・挑戦・協調」の精神を具現化した取組と感じました。加えて、重筋作業の負担軽減策の取組により、年齢や立場、個々の事情にかかわらず働きやすい職場環境整備に取り組まれていることから、「メイド・イン・サカキ」の中でさらなる多様な人材活躍を推進されることを期待しています。

訪問企業から働き方改革に向けたメッセージ

- 当社の行動規範には「人間尊重」が掲げられており「人財を最大の経営資源と認識し、多様な人格や個性を尊重し、積極的な育成・活用に努め、チャレンジ精神に満ちた、活気ある楽しい職場づくりに努めます。」とあります。今後も当社行動規範に従って働き方改革を推進していきます。

(H30.9.18)