

# 取組事例

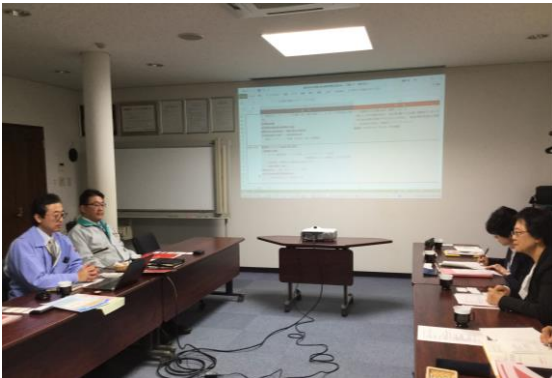
- (所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク  
 ・その他 (職場環境改善・働きがいの向上))

企業名	(株)ミスズ工業
所在地	諏訪市四賀 3090
業種	製造業 (精密部品事業・精密部品組立事業)
社員数	213名 (男性 165名、女性 48名)



訪問日	平成 30 年 11 月 1 日 (木)
面談者	代表取締役社長 山崎 泰三様 人事管理部長 黒澤 満様
訪問者	長野労働局雇用環境・均等室長 荒井 直子 長野県産業労働部企画幹兼課長補佐兼労働環境係長 茅野 秀子、ほか

(会談の様子)



(右側から) 山崎社長、黒澤部長



工場見学の様子



(左側から) 茅野企画幹、荒井室長、池上監理官

## 取組の目的

- 限られた人員の中で生産性向上を目指すためには、所定外労働時間削減による時間の創出と、それを活用する社員一人ひとりのモチベーション向上や成長が欠かせないと考えている。  
 「個人の成長が会社の成長・常に自己を磨き成長しよう・パートナーシップ精神で共に成長しよう・個人の成長をもって、会社の生命を豊かにしよう」の経営理念の下、社員と会社が共に成長するための仕組みづくりとして、所定外労働時間削減だけでなく、賃金制度改定や自己啓発支援制度、キャリア開発制度設計にも取り組んだ。

## 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 具体的な目標設定による意識改善

- ・目標：「社員1人当たり月平均残業時間14.5時間以下の維持」  
「月60時間超過者をゼロ名にする」
- ・上記目標を次世代育成支援行動計画に定め、社員に周知。
- ・限られた人員の中での生産性・利益の向上と社員のワーク・ライフ・バランスの両方を実現するため、経営側と労働組合と協調し、過度な目標ではなく、現実的で労使双方の納得感のある目標を設定。

#### ② 個人毎の残業データ管理の実施

- ・システム上で常時労働時間状況の把握が可能。
- ・部門別の残業時間数状況もグラフにより可視化。

#### ③ 従業員主体性残業から「上司指示型残業」に移行

- ・残業実施の本来の形に立ち返る。
- ・システム上で事前申請を原則とする。  
※移行にあたり、2015年6月に提案・説明会を実施→テスト運用実施→2017年1月に本移行

#### ④ 1分単位の労働時間管理に改善

- ・残業時間だけでなく、未就労時間管理やフレックスタイム管理についても同様。

#### ⑤ フレックスタイム制を全社員対象に実施

### 《年次有給休暇の取得促進の取組》

#### ① 具体的な目標設定による意識改善

- ・目標：「平成29年までに、年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間10日以上とする」
- ・上記目標を次世代育成支援行動計画に定め、社員に周知。
- ・個人毎の年次有給休暇の取得データ管理も実施。
- ・併せて、出勤率を勤務評価項目から除外するなど休暇に対する社内意識の改善にも取り組んだ。

#### ② 計画的付与制度による年次有給休暇の一斉付与（年2日間）

- ・年間カレンダーで一斉取得日指定（正月・お盆）。

#### ③ 積立有給休暇制度

- ・失効した年次有給休暇のうち、毎年5日を限度に積立し、最大100日まで積立可能。
- ・私傷病による休業、介護による休業、子の看護休暇、自己啓発目的の休暇取得時にも利用可能。
- ・当該制度の利用による男性社員の子の看護休暇取得も増加。

## 職場環境改善の取組

- 従業員の意見を吸い上げる環境の整備
  - ① 「社員の語る場」の定期開催（月1回）
    - ・役員と社員とがざくばらんにコミュニケーションできる機会の設置。
  - ② 労働組合との話し合い
  - ③ 役員現場巡回
    - ・管理職だけでなく、係長など現場担当者との会話を大切にしている。
  - ④ 目安箱の設置
- 「さん」コミュニケーションの推奨
  - ・役職名ではなく「さん」付けで呼ぶことで、年齢や立場を越えて話しやすい雰囲気醸成。

## 働きがい向上の取組

- 定年を60歳から「65歳」に引上げ
  - 賃金制度の改定
    - ・評価制度、キャリア開発制度の改正と併せて13年ぶりに見直し。
    - ・社員の生活の安定と会社へのロイヤリティ向上、社員の定着とモチベーション向上、会社業績と適正人件費総額のバランス維持・改善を目的に実施。
    - ・改定に取り組むに当たり、「社員は基本的に毎年増収であること」等の条件を明確にした。  
（参考）制度導入後の賃上げ率の推移（いずれの年もベースアップなし）
- | 2016年 | 2017年 | 2018年 |
|-------|-------|-------|
| 2.08% | 2.05% | 2.12% |
- 自己啓発支援制度
    - ・通信教育受講や資格取得の支援。
    - ・当該制度のほか外部機関と契約し、様々なビジネス関係の研修受講機会も提供。
  - 若年社員のキャリア開発制度（現在試験運用中、2019年度より本運用予定）
    - ・新卒社員の職場定着を目的に、内定者教育やメンター制度（試行中）、キャリアプランシートを活用した人事面談等を実施。

## 今後の課題・取組

- 勤務間インターバル制の導入（2019年度より導入予定）。
- 女性社員に対して優しい会社ではあるが、管理職育成面では男女差があったと思う。今後は女性管理職のモデルづくりに向けて男性社員同様に育成が必要と考えている。

## 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の推移

2015年	2016年	2017年
17.2h	14.5h	14.6h

- 直近1年間の最長所定外労働時間数：年間543.5時間
- 平均年次有給休暇取得率：58%
- 平均年次有給休暇取得日数の推移

2015年	2016年	2017年
8.5日	9.8日	10.9日

(認定歴等)

- 2016年 長野県「社員の子育て応援宣言」登録(2018年第2期更新)
- 2016年 長野県「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証(2018年認定期間更新)
- 2018年 長野労働局「くるみん」認定
- 2018年 長野労働局「ユースエール(基準適合事業主)」認定
- 2018年 総務省「テレワーク・デイズ」参加表明

## 長野労働局からの働きかけの内容

- 「くるみん」及び「ユースエール」認定をすでに受けられ、育児との両立支援や若者の雇用促進に積極的に取組まれていることから、次は「女性活躍推進」に向けて女性管理職のモデルとなる社員の育成にも努めていただき、ぜひ「えるぼし」認定を目指していただくよう長野労働局から働きかけました。

## 訪問企業から働き方改革に向けたメッセージ

- 弊社は創業当時から「誠実」「努力」という裏側に秘めた行動規範があります。これは、社員側の行動だけではなく、会社が社員に対する気持ちを表したものでもあります。これからも一つひとつの目標に向かって会社と社員が一丸一体となって努力して参ります。そのために社員にとって働きがいのある会社であり続けることは必然であり、引き続き働き方改善を推進して参ります。

(H30.11.1)