

# 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・働きがいの向上・両立支援・多様な人材活躍)



企業名	株式会社共進
所在地	諏訪市中洲 4650
業種	製造業 (精密機械部品・医療機器部品の製造、販売)
社員数	158名 (男性 100名、女性 58名)

訪問日	2019年10月21日(月)		
面談者	代表取締役	五味	武嗣様
	総務部	部長	五味 浩和様
	総務部総務課	課長	吉澤 直人様
訪問者	長野労働局雇用環境・均等室長 荒井 直子、ほか		

(会談の様子)



(左側上から) 吉澤課長、五味社長、五味部長  
 (右側) 荒井室長



五味社長



工場見学の様子

## 取組の目的

- 経営理念「仕事を通じて社会に貢献し、社会から必要とされる企業になる。」及び経営方針の一つである「法令を順守し、透明性の高い経営をする。」のもと、『共進で働きたい、働かせたい会社』になるため、2012年より育児や介護等に関する規則の整備をはじめとして、安全衛生、福利厚生、教育制度の充実、ワーク・ライフ・バランスの推進などを中心に取り組んできた。
- 各種制度の導入や取組は、一部の社員に対して特別に行うのではなく、制度や取組が全社員の利益につながるか、「公平性」を常に心掛けている。「全ての社員が安心して働けるように」取り組んだ結果として、様々な認定・表彰にもつながった。

## 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 勤怠管理システムの導入

2006年 「勤怠カード」による出退勤記録・管理を導入。

2012年 過重労働防止のため、「健康管理時間（管理職含む）」の把握開始。

2019年 勤怠管理システムの再構築。

法令遵守・労働時間のタイムリーな把握のため、自社独自にカスタマイズ。

- ・自動集計 → 時間外労働（健康管理時間）状況のタイムリーな把握
- ・自動アラート警告 → 健康管理時間の把握、時間外労働の上限超過防止
- ・年次有給休暇の年間取得計画・変更・実績管理も同システムで一括管理

#### ② 早出・残業の申請・承認ルールの運用

- ・早出・残業を行う場合、所定用紙にて予定時間を職長（課長）に申請、承認を得る。職長（課長）の承認のない早出・残業は認めない。
- ・早出・残業実施の社員は、退勤時に「勤怠カード」「残業申請カード」の両方をタイムレコーダーに通し、申請内容と実施時間を照合。

#### ③ フォローアップと分析

- ・各部署の職長は時間外労働状況を定期確認し、部署内工数の偏りなどを分析・改善実施。
- ・経営会議、安全衛生委員会、部門会議でも定例議題として取り上げ、全社で改善取組。

#### ④ 勤怠管理に関する各種教育

- ・職長への教育 : 労務管理に関する職長の役割や働き方改革関連法について。
- ・全社員への教育 : 労務管理や働き方改革関連法について。
- ・統括部署での教育 : 勤怠管理についての部署内教育。

#### ⑤ ノー残業デーの実施（毎週水曜日）

### ○ 年次有給休暇の取得促進の取組

#### ① 休暇を取得しやすい職場環境の整備

- ・業務改善 : 全部署で作業標準書等作成して多能工化を推進。
- ・管理職教育 : 家庭状況等、休暇取得の必要性への理解促進。
- ・全社員教育 : 年次有給休暇に限らず様々な休暇・休業制度の周知。  
就業規則及びその他全ての社内規程を社内サーバーで全社員閲覧可能。  
→ 「いざというときに使える社内制度が何かある」が浸透 → 「安心感」の醸成。

#### ② 計画的付与制度による年次有給休暇の一斉付与（年1日間）

- ・生産や出荷への影響を最小限に抑えつつ取得しやすい環境整備のため、長期連休に合わせて2019年から実施。

#### ③ 勤怠管理システム上で年次有給休暇の年間取得計画・変更の入力、取得実績管理

## 労働生産性向上のための取組

- **全部署で作業標準書等を作成 →多能工化を推進**
  - ・その部署に所属する者であれば、誰でも作業標準書で業務遂行可能。
- **各種教育訓練（OJT、OFF-JT）の充実 →技術・人材育成の側面から労働生産性向上**
  - ・階層別教育をはじめとする様々な教育訓練を、教育訓練体系図に基づき計画的に実施。
- **月別テーマへの取組みによる生産性向上**
  - ・時間意識、あいさつ、身だしなみ、風邪・感染症予防、定時退社強化から月別テーマを設定。
  - ・テーマ毎、目指すあるべき姿や取り組む理由、具体的な取組内容を全社で共有。
- **小集団活動による職場の効率改善**
  - ・年間3テーマ（うち1つは安全）で活動。発表会・現場確認会、表彰式も実施。
- **AI、IoTの導入**
  - ・人間がやらなくても良い業務のAI、IoT化を大学等との共同研究で実施。
  - ・導入内容：AIによる受注予測や加工の最適条件推定、コンプレッサーのIoT計測など。

## 働きがい・働きやすさの向上の取組

- **「風通しのよい」会社風土の定着**
  - ・風通しをよくするための取組や制度は特段ないが、「会社に相談できる風土」「会社に（社長にも）意見を言うことができる風土」が文化として根付いている。
  - ・制度導入や取組に意見を取り入れるときは、全ての社員にとっての働きやすさにつながるかを大切にしている。
- **人事評価制度**
  - ・会社目標、部目標、課目標、個人目標の達成状況により査定の評価係数が決定。
  - ・目標達成状況だけでなく日常業務の取組状況・成果についても評価。
- **賃金制度 →通勤手当の定期的見直し、通勤手当の上限廃止、通勤時の高速道路代の会社負担等**
  - ・県外からの通勤者もいる。遠方からも通勤しやすくするために実施。
  - ・モチベーション向上かつ福利厚生充実に向けて、賃金制度は定期的に見直しを行っている。
- **契約社員の均等待遇**
  - ・契約社員についても正社員と同様に設定（福利厚生、慶弔見舞金、貸与品、他社の工場見学の機会、展示会・各種講習会等への参加等）。
- **技能五輪を目指す社員へのバックアップ**
- **独楽部へのバックアップ**
  - ・所属部門に関係なく「製造業として、ものづくりを理解し、好きになろう」という目的で、若手社員が集まり結成。独楽の設計から製造加工まで全て自分たちで考えて製作し、各種大会に参加。

## 両立支援の取組

### ○ 妊娠・育児中、介護中の社員への両立支援

- ・妊娠中については母性健康管理のための特別休暇（有給）の付与、身体状況に応じて医務室で適宜休憩可。
- ・育児・介護休業取得経験者や育児・介護休業取得予定者にアンケートやヒアリングを実施し、情報提供の工夫をしている。
- ・介護休暇のうち1日は有給の休暇。

### ○ 病気治療との両立支援

#### ① 私傷病での入院費用を一部負担

- ・「疾病医療入院費用」として私傷病での入院費用を一部負担できる保険に会社が加入。

#### ② 傷病休暇者への対応

- ・健康保険の傷病手当金以外に加入互助会からも手当支給。
- ・傷病休暇者とは定期的に面談を行い状況把握し、復帰に向けた計画を立案。
- ・復職時は「お試し出勤」により徐々に勤務時間を延ばして心と身体を慣らして復職させている。

## 多様な人材の活躍推進の取組

### ○ 障害者雇用

- ・現在、障害者5名（知的障害者4名、精神障害者1名）雇用し、雇用率6.27%。
- ・製品のウレタン押し業務を担当。正確かつスピードも速く、会社にとって重要な人材。
- ・障害者職業生活相談員を社内に3名配置。障害特性や強みを生かし働きやすい職場づくりを推進。
- ・業務の標準化、作業標準書・手順書の作成、安全確保等への取組が、障害の有無に関わらず「誰もが働きやすい職場環境」につながっている。

### ○ 高齢者雇用

- ・定年60歳、継続雇用制度は65歳まで。65歳以降も条件を満たせば継続勤務できる独自制度。
- ・現在の65歳以降の社員は7名。知識・技術の継承等においても活躍。

### ○ 女性活躍推進

#### ① 会社見学会や相談会の開催 →子育てをしながら働きたい方を含め、女性の中途採用を積極的推進

- ・子どもと参加できる会社見学会の開催や、子育てしながら働く社員と話ができる相談会を開催。
- ・長野県主催の女性向け面接会に参加（直近で2名採用）。

#### ② 女性管理職育成に向けて各種社外講習への参加等取り組み、女性係長職は少しずつ増加

	2016年度	2017年度	2018年度
女性係長職数	2名	3名	3名

## 今後の課題・取組

- 女性係長職が増えてきたが課長以上の管理職はまだいないため、引き続き女性管理職の育成に取り組むとともに、管理職の健康管理時間にはまだ課題があることから管理職も含めてワーク・ライフ・バランスに取り組んでいきたい。

## 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：

2016年度	2017年度	2018年度	2019年度（途中）
5.4時間	5.9時間	5.4時間	4.0時間

- 直近1年間の最長月間所定外労働時間数：月53.3時間

- 直近1年間の年次有給休暇取得率：72.83%

- 平均年次有給休暇取得率の推移：

2016年度	2017年度	2018年度
68.66%	67.36%	64.23%

- 男性社員の育児休業・休暇取得数：

2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度（途中）
1名	1名	0名	1名	1名

- 新卒入社数と定着率の推移：

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
新卒入社数	1名	3名	2名	2名
定着率	100%	100%	100%	—

- 65歳超社員数：7名（男性3名、女性4名）

- 障害者雇用：雇用者数5名（内訳：男性3名・女性2名／知的4名・精神1名）  
雇用率6.27%

（認定歴等）

- 2012年10月 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構努力賞受賞
- 2013年10月 長野県「社員の子育て応援宣言」登録（第1期）
- 2016年10月 長野県「社員の子育て応援宣言」登録（第2期）
- 2017年5月 厚生労働省「くるみん」認定（1回目）
- 2017年12月 長野県「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証
- 2018年2月 経済産業省「健康経営優良法人2018」認証
- 2018年9月 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長表彰受賞
- 2018年10月 長野県「社員の子育て応援宣言」登録（第3期）
- 2019年2月 経済産業省「健康経営優良法人2019」認証
- 2019年8月 長野県「SDGs推進企業登録制度」登録
- 2019年8月 厚生労働省「くるみん」認定（2回目）

## 長野労働局からの働きかけの内容

- 「くるみん」認定を2回受けられ育児との両立支援に積極的に取組まれていることから、次はさらなる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

- 今後も会社一丸となって効率改善、生産性向上を進めて行くとともに、社員が働きたいと思える、働かせたいと思える環境を目指してまいります。

(2019.10.21)