

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(育児・介護との両立支援、女性活躍推進、地域との連携)

企業名	日置電機株式会社
所在地	上田市小泉81
業種	製造業
社員数	810名(男性570名、女性240名)



訪問日	2020年11月26日(木)
面談者	人事部人事サービス課 課長 佐藤 誠様 係長 中澤 秀徳様
訪問者	長野労働局雇用環境・均等室長 鳥居 悟、他

(会談の様子)



(右側・手前から) 日置電機 佐藤課長、中澤係長
(左側・手前から) 長野労働局 鳥居室長、春日指導官

取組の目的

- 「人間性の尊重」「社会への貢献」の企業理念を全社員の基本となる価値観とし、これを具現化することを企業の使命、社会的責任と考えている。変化の激しい時代の中で「社会から必要とされる企業であり続ける」ためには、まずは社員の働き方が重要である。「社員が働くことに誇りとやりがいを感じ、より良い人生を送っているという幸福感」「ゆとりある働き方を支える環境づくり」がモチベーションを向上させ、豊かな想像力を育み、新たなアイデアを生み出す原動力となり、社会に貢献できる高付加価値を生み出す企業であり続けることにつながることから、働きやすい職場環境整備やワーク・ライフ・バランス推進に積極的に取り組んでいる。

働き方・休み方改善推進の取組

○ 所定外労働時間削減の取組

① 勤怠記録システムの導入（平成31年1月導入）

- ・ 社員の自主性尊重の観点から未導入であったが、ガイドライン遵守及び社員が安心して働ける職場環境整備のため導入。
- ・ 導入前に全拠点で説明会を開催。目的等を丁寧に説明し、社員の納得性や理解を得た上で導入。
- ・ 労働時間の適正な記録により、フレックスタイム制や在宅勤務制度など柔軟な働き方の制度導入につながった。

○ 年次有給休暇の取得促進の取組

① 「脳活休暇」制度

- ・ 年次有給休暇の連続取得を推進する取組で、年次有給休暇を含む連続7日以上が対象。
- ・ 当初は取得推進のために当該休暇取得者に手当を支給した時期もあった。現在は手当の支給は行っていないが取得することが当たり前の風土が定着。

② 「ワーク・ライフ・バランス月間」の継続実施

- ・ ワーク・ライフ・バランスへの意識を高め理解を深めるための取組。
（例）「働きやすさ」や「ワーク・ライフ・バランス」等をテーマにした講演会を労働組合と共同で定期開催。
労働時間削減に向けて部門ごとの目標・取組内容の設定、実施状況把握などを行ってきた。

③ 時間単位の年次有給休暇制度の導入

○ 柔軟な働き方の推進

① フレックスタイム制（令和元年導入）

- ・ 所定外労働時間の削減や年次有給休暇の取りやすさにもつながっている。

② 在宅勤務制度（令和2年導入）

- ・ 柔軟な働き方の促進による労働生産性向上を目指し導入準備を進めていたが、新型コロナウイルス感染拡大防止にも活用できるような形で導入。

労働生産性向上・業務改善の取組

- **チャート化による業務フローの可視化、RPA化（自動化処理）の促進**
 - ・ 業務の中に潜む問題や無駄な業務などの課題を具体的に把握。定例業務などはRPA化を積極的に促進。
- **開発段階における製品・生産トラブルの未然防止・再発防止**
 - ・ 要素技術開発段階での評価や製品開発段階での開発・製造両部門の連携などによって、初期の段階で問題を発見・対応。製品化前に生産トラブルや製品トラブルを未然防止し、再発防止対策に反映。
 - ・ 長時間労働の要因の一つに製品不良対応・生産トラブル対応があるため、長時間労働抑制にもつながっている。

職場環境改善等の取組

- **給与委員会（毎月1回開催）**
 - ・ 給与や福利厚生などさまざまな社内制度に関して労使で審議する場。お互い自由に意見を出し合いそれを制度の改善につなげている。
 - ・ 委員は、会社側と労働組合側それぞれ半数。
 - ・ 労使協働で、お互いが納得できる制度をつくらうとする風土が根付いている。
- **風通しの良い職場づくり**
 - ・ 円滑なコミュニケーションを促進するため社内レイアウトも工夫。特に「イノベーションセンター（研究開発棟）」では、物理的な垣根を減らし、インフォーマルなコミュニケーションも含めて活発なコミュニケーションを促進している。
- **社内相談員制度**
 - ・ 気軽に相談しやすいように、窓口として一般相談員を委嘱。相談内容を限定せず何でも相談できる制度としている。
- **目標設定から評価に至るプロセスを可視化し、個人の成長を基軸とする人事制度**
 - ・ 目標と成果達成の数値・状態変化の具体化、個人の成長目標と会社目標をリンクさせるなど、評価項目を可視化し、公平性を実感できるよう、自社独自の評価制度を開発。

育児・介護と仕事との両立支援の取組

- **育児休業制度（3歳まで利用可能）**
- **育児短時間勤務制度、コアタイムなしのフレックスタイム制、時差出勤（小学校卒業まで利用可能）**
- **介護休業制度（1年間利用可能、期間中の社会保険料は会社負担）**

女性活躍推進に向けた取組

○ 女性管理職登用

- ・ 女性管理職割合は現在7%であるが、執行役員や人事部長、総務課長など各現場で積極的に登用。

○ プロジェクト推進・支援

（事例）マニュアルデザインチーム（メンバー10名のうち女性8名）では、購入後だけでなく購入前にも役立つ取扱説明書を目指して取組を進めた結果、「ジャパンマニュアルアワード2020 優秀賞」及び「マニュアルオブザイヤー2020」を受賞。

地域との連携の取組

○ 少年野球チームの運営支援

- ・ 地元のリトルリーグのホームグラウンドとして社内グラウンドを活用。
- ・ 社員も運営事務、指導者、コーチを担当するなど活動を支援。

○ 緑化活動

- ・ 地域の学校や公共施設へ苗木を寄贈し、市民とともに緑化を推進する「ふるさとの森づくり」活動を実施。
- ・ 平成17年、公益財団法人 HIOKI 奨学・緑化基金を設立。植樹対象地域を長野県全域に拡大して植樹活動を行うほか、海外販売会社でも現地での植樹活動実施。
- ・ 林野庁「緑化推進運動功労者内閣総理大臣表彰受賞（平成21年）」をはじめ、緑化活動に対してさまざまな賞を受賞。
- ・ HIOKI 奨学・緑化基金が、長野県の「森林（もり）の里親促進事業」の協定に調印。持続可能な森林づくりに協力していく。

今後の課題と取組

- 時間外労働時間数は月平均10時間程度まで削減できたので、今後は年次有給休暇の取得促進を推進していきたい。
- 在宅勤務制度について、本来は自主性を尊重し生産性向上を目指すための制度として検討していたが、新型コロナウイルス感染拡大防止対策として強制力の強い制度で導入せざるを得ず、本来目指していた目的と現状のギャップに課題を感じている。

現状とこれまでの取組の効果

- 1人当たりの月間平均時間外・休日労働時間数の推移：

平成30年	令和元年	令和2年
9.4（時間）	10.69	7.66

- 直近1年間の最長時間外・休日労働時間数：45.6時間

- 1人当たりの年次有給休暇平均取得日数の推移：

平成30年	令和元年	令和2年
13.2（日）	13.8	11.2

- 育児休業取得者数（直近3年）：16名（うち男性6名）

- 介護休業取得者数（直近3年）：1名

- 65歳超の労働者数：14名

（厚生労働省認定歴）

- 平成29年 「くるみん」認定

- 令和2年 「プラチナくるみん」認定

- 令和2年 「えるぼし（3段目）」認定

長野労働局からの働きかけの内容

- ワーク・ライフ・バランス推進及び女性活躍推進に積極的に取り組まれ、今年度「プラチナくるみん」及び「えるぼし」の両認定を取得されていることから、さらなる女性活躍推進を進めていただき「プラチナえるぼし」の取得をぜひ目指していただくよう長野労働局からお願いしました。

訪問企業から働き方改革に向けたメッセージ

- 当社は企業理念に「人間性の尊重」と「社会への貢献」を掲げています。この理念の実現のためには社員の働き甲斐と能力開発の場を提供し、生活の安定と向上に努めることが必要な要素の一つと考えています。多様な働き方によって生産性を向上しこれを実現していくこと、つまり働き方の改革は理念の実現のために必要なことと捉えて、取り組んでいます。

(R2.11.26)