

# 取組事例

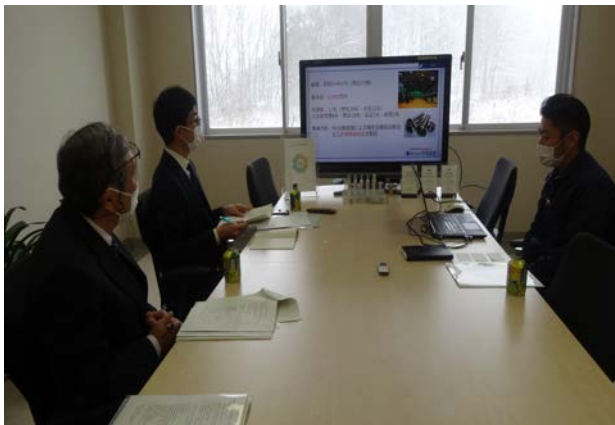
- (所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク  
・その他(経営理念の共有と実践))

企業名	株式会社 西軽精機
所在地	佐久市小田井1077-18
業種	医療機器、産業用機器部品の製造
社員数	32名(男性 20名、女性 12名)



訪問日	令和4年2月10日(木)
面談者	代表取締役社長 上原 大輔 様
訪問者	長野労働局雇用環境・均等室長 鳥居悟 ほか

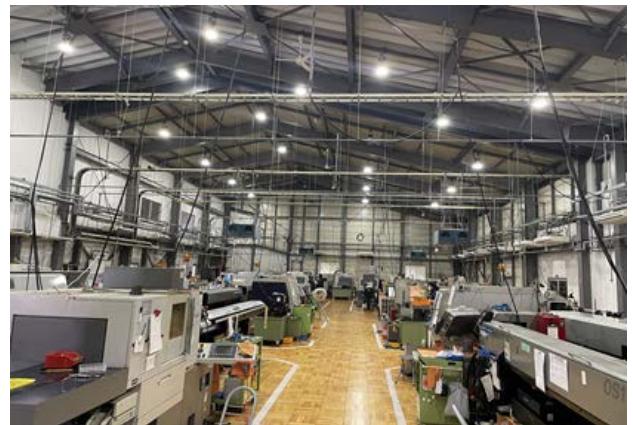
(会談の様子)



(右側) 上原代表取締役社長

(左側・奥から) 鳥居室長、荒川コンサルタント

(会社内部)



## 取組の目的

- 企業理念「自分と自分に関わる全ての人を幸せにする」
- 行動指針「・品質、納期を守り、常にチャレンジする。・3自(自立、自責、自律)で生きる。・不機嫌の連鎖を止める。」

## 取組の内容

### 1 経営トップのメッセージに込められた思い

#### (1) 経営に対する考え方

##### ① 人を大切にする経営

企業は、従業員とその家族の幸せのために存在していると考えています。そして、協力会社とその家族、お客様、地域社会、株主を大切することを考えています。

こんな居心地の良い会社が無くなったら困ると従業員が思ってくれば、会社の事を自分の事と考えてくれるようになり、主体的に動いてくれるようになると考えています。

##### ② 社員が幸せを実感できる会社になりたい

ウェルビーイングを意識した取組をおこなっています。

幸せだと感じている人は、そうでない人に比べて長寿であり、生産性と創造性が高く、欠勤率や離職率は低いというデータがあります。

家族を幸せにするためには、自分が幸せにならないといけない、幸せは伝染すると伝えています。

当社でも人を大切にする経営、従業員を幸せにする経営を進めると、従業員の主体性が高まり、結果売り上げと利益が上がる現象がでています。

生産性が上がると時間外労働が減り手取り額が減ってしまうことを危惧する者がいるため、利益を再配分するため昇給等で対応しています。従業員みんなに良いことを考えると自然にうまくいくと伝えています。

##### ③ メッセージに込められた思いを共有

年初の代表者挨拶として、年間を通じてのメッセージを発信しています。

年3回、従業員との1on1ミーティングを実施しています。従業員との面談時に経営における思いを伝えると同時に、従業員の不平、不安、不満を聞くようにしています。

#### (2) 働き方・休み方の改革に向けた取組

① 所定就業時間は、午前8時30分から午後5時30分ですが、午後4時30分以降であれば、早退して良いこととしています。早退しても賃金の控除対象とはしていません。就業時間内に業務を終えるように考えてもらい、生産性も高まっています。

② 年次有給休暇（以下「年休」という。）は、消化してあたりまえという風土になっています。経営者が年休消化を言うだけで取得する人は増えます。取得率が低い者には個人面談などの場で年間の計画を提出させることにより取得を促がしています。

### ○年休の取得率

	平成 30 年	平成 31 年・令和元年	令和 2 年
年休取得率	88.78 %	94.64 %	82.55%

③ 仕事は、完了まで一人で完結できる仕組みを作っています。これにより自分が年休を取得したことで、仕事に影響がでることはありません。各自の仕事は社長が、一人ひとりの技能を見極めて割り振っています。納期の範囲内で、従業員は自由に生産計画を決めることができるため、早く帰りたい時に帰れる、休みたい時に休めるという環境を作っています。

#### ④ フレキシブルな働き方

定時に出勤できない従業員は、勤務時間をスライドさせ、働きやすい環境を作っています。

### (3) 労働生産性向上のための見直し

① 10年前、先代の社長から引き継いだ時に、社員に対して『何があっても絶対に誰もクビにしない。』『辞めたいと思う会社にもしない。』と宣言しています。それにより、従業員の主体性が高まり、利益率と労働分配率が上昇しています。生産性が高まったと実感しています。

② 生産性を上げてから、労働時間の削減や年休取得促進に取り組むのではなく、先に労働時間削減や年休取得促進などの労働時間の配慮を行うことにより生産性が高まると考えています。

③ 製造設備の高度な自動化は必須です。導入により生産性向上が図られ、価格の優位性、付加価値の高い仕事が受注できます。

④ 従業員は担当する機械が2・3台あり、工程を完結できる（セル生産）。複数の機械を扱える多能工を作ることで、従業員は休暇のスケジュールを作ることができます。

### (4) 人事・賃金制度の見直し

① 3年前に年収を10年で1.5倍にするという計画を宣言しています。給与はモチベーション維持には大きな要素ではないと思っていましたが、低すぎる場合はマイナスに働くこともあると考えました。それを実現させるために売上目標を設定したところ、毎年前年を超える売り上げを達成しています。

② 定年は60歳であったところ、現在は60歳から70歳の間で自分で決めることができるようにしています。それぞれの人生設計に応じて選択できる制度としています。

③ 会社組織は、部長・課長などの管理職はいません。フラットな年功序列型の組織を目指しています。

## 今後の課題・取組予定

- 人事制度の改訂を含め就業規則を社会保険労務士に相談しながら、従業員と一緒に作業したい。
- 従業員を大切にすると良いことしかないと広めていきたい。

## 長野労働局からの働きかけの内容

改正育児・介護休業法が4月から施行され、産後パパ育休も創設されます。雇用環境・均等室では、働きやすい職場環境づくりに向けて、子育てサポート企業の「くるみん認定」、女性活躍推進企業の「えるぼし認定」を行っています。名刺にもマークの表示ができるため、認定取得に向けた取組も進めてください。

## 訪問企業から働き方改革に向けたメッセージ

今、日本は危機的状況にあると思います。低い所得、低い生産性、低い幸福度、低い自己肯定感。所得や生産性などの経済指標を高めるためには、まず幸福度や自己肯定感などの社会指標を高める必要があります。日本の企業の99.7%は中小企業です。企業の大多数を占める中小企業の経営者が、働き方改革を通じて、従業員を幸せにする事を目標にすれば、社会指標は改善し、経済指標も高まります。そして、日本は必ず危機を脱し、また世界をリードする様な国になると信じています。