

「働き方改革」リーディングカンパニー

取組事例集



長野労働局

本事例集は、県内の働き方改革を積極的に推進している企業に訪問し、それぞれの企業における働き方改革に関する具体的取組事例等を収集した内容についてまとめたものです。

掲載企業につきましては、以下のとおりとなっておりますが、これらの取組事例は長野労働局のホームページからでもご覧いただけますので、以下のURLからご確認ください。

https://jsite.mhlw.go.jp/nagano-roudoukyoku/tokushu_campaign/hatarakikata_kaikaku.html

目 次

P 2	…セイコーエプソン株式会社
P 4	…シナノケンシ株式会社
P 8	…ルピナ中部工業株式会社
P10	…大日本法令印刷株式会社
P12	…オリオン機械株式会社
P14	…デンソーエアクール株式会社
P16	…株式会社マルイチ産商
P18	…日精樹脂工業株式会社
P23	…エムケー精工株式会社

第1回 セイコーエプソン株式会社

セイコーエプソン株式会社を訪問して、働き方全体を考えた組織の運営、労働時間管理のシステム、休暇制度、女性活用の状況等の説明を受けた後、意見交換させていただきました。

《企業概要》 訪 問 先 : セイコーエプソン株式会社

国内社員数 : 11810名(2015年3月末)

事業内容: プリンター、プロジェクター、ウェアラブル端末、産業用ロボット、マイクロデバイス等の製造販売

[訪 問 日] 平成 27 年 7 月 29 日

[訪 問 者] 長野労働局

局 長	岡 崎 直 人
労働基準部長	小宮山 弘 樹
長野県 産業労働部	
雇用・就業支援担当部長	山 本 智 章
	ほか

[面 談 者]	相 談 役	花 岡 清 二 様
	取締役人事本部長	川 名 政 幸 様
	人 事 部 部 長	野 村 泰 紀 様
	人 事 部 課 長	伊 藤 学 様
	人 事 部 主 任	二 見 か お る 様

1 説明していただいた内容

①働き方労使委員会の設置・運営

2003年に、長時間労働防止労使委員会を設置し、2004年にはその理念として、「私たちのめざす働きかた・働く風土」を策定し、「すべての従業員が過重な労働がなく、心身の健康維持・増進することにより、活性化し、やりがいをもって効率的に仕事をしている。その結果、会社も永続的に発展し、企業価値を共有している。このような「個人」と「会社」にとって良い働きかた、働く風土をめざす。」として、「仕事の進め方のあるべき姿」「管理のあるべき姿」「職場のあるべき姿」について10箇条を定めている。

2009年には、長時間労働防止労使委員会と次世代育成労使委員会を統合し、健康管理部門との連携を含め、働き方全体を考える場として、「働きかた労使委員会」として設置した。現在月1回労使各10名程度で、時間外労働の状況の確認や制度の検討などを行っている。

②協定管理時間

時間外労働と休日労働の時間を一括して管理し、所定労働時間を超える労働時間を「協定管理時間」として管理している。協定管理時間を限度時間として、時間外労働協定を締結し、限度時間を、1年360時間、1月45時間、1日5時間として、特別条項協定の時間に至る場合には、労使協議を行っている。

③勤怠工数管理システムの導入

2005年には、入退場時刻管理を開始し、2010年には、勤怠工数管理システムを導入した。IDカードで取得した入退場時刻が毎日システムに取り込まれ、整合性をもって勤務実績を入力できるシステムであり、日々の入退場時刻と実労働時間の客観性が向上した。時間外労働の時間数等から従業員の業務負荷状況を職制が随時把握でき、健康管理業務調整や必要な労使協議等を漏れなく速やかに行うことができる。

④休暇制度について

年次有給休暇の平均取得日数は、1998年からおおむね10日～12日で推移しているが、年休取得が進まない理由として、これに代わる「フレックスタイム勤務」「健やか休暇(失効年休積立制度)」「フレックス休日」などの各種制度が充実していることが挙げられる。

「フレックスタイム勤務」は、コアタイムを11時から14時とするフレックスタイム制度で、年休を取得しなくても、私事の用事に対応できる制度である。

「健やか休暇(失効年休積立制度)」は、失効する年休を60日まで積み立てることを可能(直近10年間の平均付与日数は43.6日)として、私傷病、育児、介護等の特定の事由が発生したときにこれに充てることとした制度である。

「フレックス休日」とは、土曜日、日曜日、祝日などの休日と連続するようにして、できるだけ長期連休になるように、新年度開始前に設定できる制度(年間5日)である。

⑤女性活用の状況

女性の活用に関しては、1990年に介護休職導入、1991年に育児休職導入、1992年に育児・介護短時間導入など、他社に先駆けて取組を始めた。2000年にはファミリーフレンドリー企業として認められ全国で2番目に表彰を受け、2007年から3期にわたり「くるみん」の認定を受けている。2013年にアベノミクスの3本の矢に「女性が輝く日本」とあり、女性管理職比率を2020年までに30%を目標とするとされているが、仕事と家庭の両立が可能となってきたので、今後、女性が活躍できる制度を検討してゆきたいと考えている。



全体説明の様子(二見主任による説明)

2 意見交換の中でお話いただいた内容

①「フレックス休日」について

「フレックス休日は、所定休日に含まれた休日であり、従業員は必ず取らなければならないものである。盆休みや年末年始の休暇に合わせて取得して、海外旅行やお子さんの夏休みに合わせるなどして取得しているようだ。」

②「健やか休暇」について

「健やか休暇については、女性従業員にとっては、育児・介護休暇のほかに育児・介護目的で利用できる制度であり、女性の活躍をサポートするものでもある。この制度は、授業参観日、入学式、卒業式にも使用できるものであり、男性従業員も取得している。」

③「女性の活用」について

「理系の女性の絶対数が少ないところ、せっかく長野県に来てもらった女性従業員については、出産・育児を理由に会社を退職せざるを得ない状況を回避したいと考えている。現在は、管理職の候補者層を厚くしている段階である。当社では、女性従業員の育児休職制度利用後の復職率が98%となっているが、女性が結婚・出産・育児後に復職するにあたって、一番問題なのが、長時間労働の問題だと思う。長時間労働の実態があれば、家庭を犠牲にするくらいなら、仕事はこれくらいでいいやという気持ちの上でのブレーキがかかってしまうのではないと思う。家庭と仕事を両立させるやり方を考えて、ブレーキを外すような取組を続けてゆきたい。」



川名取締役 花岡相談役

④「新卒採用」について

「首都圏で自宅から通学していた学生などを採用するに当たっては、長野県の良さを分かってもらい必要がある。親が安心して地方に出せる、地方に人が流れる施策を行政にも考えてほしい。また、入社してこんなはずではなかったというミスマッチを防ぐ意味からも、当社でもインターンシップを受け入れており、毎年70～80人規模(期間1～2週間)で実施している。」



伊藤課長 野村部長 川名取締役 花岡相談役

3 説明させていただいた内容

①「夏の生活スタイル変革(ゆう活)」について(長野労働局から)

「夏の時期に、「朝型勤務」や「フレックスタイム制」を推進し、夕方早くに職場を出るという生活スタイルに変えていくよう、国民運動として国全体に浸透させたいと考えている。貴社においては、フレックスタイム制度を採用しており、従業員個々において取り組むことは可能であると思われるが、会社としての取り組みも検討していただきたい。」



小宮山部長 岡崎局長 山本部長

②「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証について(長野県から)

「仕事と家庭の両立ができる職場環境の改善や雇用の安定を進め従業員が生き生きと働き続けられるよう短時間正社員制度など多様な働き方等の制度を導入し、実践的な取組を行っている企業を認証する制度を本年7月からスタートした。認証企業には認証マークを付与して、企業のイメージアップや優秀な人材の確保・定着につなげていただきたいと考えている。貴社においては、ワークライフバランスや女性の活躍について、先進的な取り組みをされているので、認証申請の検討をお願いしたい。」(長野県ホームページ参照)

③県内企業のインターンシップへの支援(長野県から)

「経済・雇用情勢の回復に伴い、県内企業の新卒人材確保は厳しさを増しており、インターンシップの重要性が高まっていると考えている。このため、県では、経済団体や大学等と連携して、県内企業のインターンシップの拡大を進める支援策の検討を始めたところであり、また知恵を拝借したい。」

4 ご意見いただいた内容

「紹介していただいた各行政の個別の施策、取組が全体施策の中で何を狙いとしているかをもう少し明確にしてもらえると、企業にとっては取り組み易くなるので、これを明確にした上で施策の周知をお願いしたい。」

第2回 シナノケンシ株式会社

シナノケンシ株式会社を訪問して、働き方全体を考えた組織の運営、労働時間管理のシステム、休暇制度、女性活用の状況等の説明を受けた後、意見交換させていただきました。

《企業概要》

訪 問 先： シナノケンシ株式会社

国内社員数： 850名（男性700人、女性150人）

事 業 内 容： 精密モータ・産業ソリューション機器・福祉支援機器の開発・製造・販売

〔訪 問 日〕 平成27年10月15日

〔訪 問 者〕 長野労働局

局 長

岡 崎 直 人

労働基準部長

小 宮 山 弘 樹

長野県 産業労働部

雇用・就業支援担当部長

山 本 智 章

ほか

〔面 談 者〕 代表取締役社長

金 子 元 昭 様

グローバル事業推進本部

取締役 本部長

小 宮 山 利 男 様

グローバル事業推進本部

グローバル人事・総務グループ

グループマネージャー

寺 尾 雄 二 郎 様

グローバル事業推進本部

グローバル人事・総務グループ人事チーム

チームマネージャー

池 田 貴 穂 様

【説明していただいた内容】

1. なぜ、ワーク・ライフ・バランス推進に取り組むこととなったのか

～「社内体制の変化」と「人口減」対策への取組～

「かつては、国内生産が中心であったが、1991年に中国に工場を作って以降、生産そのものは海外に出てしまっており、現在は90%超は中国での生産である。それにより、国内の社員850人のうちの8割方の業務は研究開発や営業、間接業務となった。生産ラインは「時間の係数」だが、現在は頭で考える仕事が多くなり、その成果は必ずしも時間の係数ではない。製造現場は機械が動いていると、その時間というのがキーになるけれど、全くそういう仕事では

なくなってきたというのが大きな変化である。

また、我々としても「人口減」はできるだけ元に戻したい、「少子高齢化」を抑えたい。そうすると、育児介護等に取り組まなければならないということもあり、ワーク・ライフ・バランスを推進してきた。」

2. 残業時間の削減で苦労したこと ～「精神論」にしないために～

「残業削減で苦労したのは、やはり『減らす手段が何か』ということ。仕事の効率を上げるとか、言うのは簡単。「じゃあ、どうやったら効率上がるのか」と言われると、「頑張ればいいんじゃないか」と『精神論』になってしまう。2012年から、間接業務を「見える化」して改善する手法を取り入れてから、「だからこれで減るよね」という『理論的な裏付け』ができてさらに進め易くなった。」

3. 残業時間の推移

	残業時間総計（年間）	1人当たりの月間平均時間
2010年度	約110,000時間	約13時間
2014年度	約87,000時間	約11時間
2015年度	約70,000時間（目標）	約9時間（目標）

※目標達成ペースで推移中

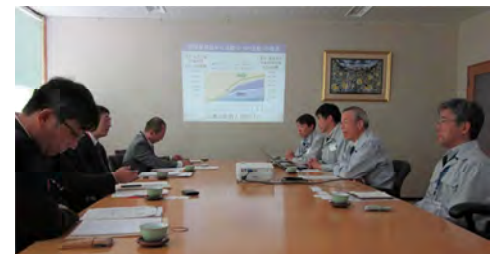
4. 具体的な取組内容について

（1）金子社長の方針

今年の3月に、【向こう3年間で残業を基本的にゼロにしよう！】という方針が、金子社長から示され、そのためにどうするべきか現在取り組んでいる。※例外事項あり

（2）ワーク・ライフ・バランスの目的

『男性中心のダラダラ残業は、生産性の低下・業績の低迷に繋がっていく』と考えている。ワーク・ライフ・バランスを推進することで、社員がリフレッシュし、または自己研鑽に励み、それによって健康増進・メンタルヘルスケアとなり、業績向上に結び付けていこうと取り組んでいる。



全体説明の様子（寺尾グループマネージャーによる説明）

（3）残業削減のスローガン

①定時でやりきろう「定時だよ！全員終業！」

定時で終わってこそプロ。会社としても手段を用意。それを駆使することで効率アップ。

②仕事も生活もイキイキ

仕事のやり方を見直して、プライベートも充実させよう。

- ③サービス残業は絶対NG
コンプライアンス違反はしない。

（４）間接業務効率化活動『S-BPI（ShinanoKenshi Business Process Innovation）活動』

業務を可視化して標準化・マニュアル化して、『誰でもその仕事ができるようになろう』と各職場単位で取り組んでいる。間接業務は『人に仕事が付きがち』なので、逆の発想で『仕事に人を付けていく』ことに取り組んでいる。

実際にこの活動による削減時間は、3年間の累計で241,000時間、年間で表すと約250人分に相当。これにより、アウトソーシングしていた仕事を社内で吸収したり、或いは、今まで全くやったことのない仕事に人事異動させたりすることができている。

また、『改善提案を2.5件提案すると、図書カード1枚支給』と、社員に対しても還元する形を取っている。

現在、実施済みの改善提案件数の累計は62,800件に上る。

（具体的な活動内容）

- ①業務を、1次業務から4次業務まで細分化。
- ②全社統一の記号を使って、専用ソフトによりチャートを作成し、仕事をマニュアル化。
業務時間やスキルも把握・管理。
- ③「作業の中に無駄はないか」という切り口で改善提案。

（全社員で使うメリット）

- ・全社統一の記号で、共通言語として見る事ができるので、他部署との重複業務を削減可能。
- ・管理職が残業を指示する際、部下の業務状況把握・業務平準化のツールとしても活用。
- ・スキルも管理・把握しているので、計画的にスキルアップ研修を行うことができ、バックアップ体制を作ることができる。

（５）管理職の研修・意識改革 ～「残業を決めるのは、上司のあなたです！」～

「残業削減」という社長の方針を、「管理者がしっかりと部下に伝えるプロセス」がすごく大事。毎日連続して残業してしまうと黙認状態になる。管理職自身が意識を変えていかなければならない。大切なことは、

- ・管理者が、自部署の残業時間について、しっかり『予算と実績を見える化し、確認し、管理』すること、
 - ・管理者が、『定時でやりきる』、『部下の残業を黙認しない』、『結局は残業を指示するのは上司であるあなたです！』という意識を持つこと。
- 部下任せにしまうと、ある種「放置」になってしまう。その残業は「本当に今日しなけ



金子社長

ればならなかったのか」、「他の人に振れなかったのか」を管理者が考えて管理する必要がある。

（６）ワークライフバランス委員会の開催

- ・『毎月1回』労働組合3役と共に開催し、10年間続けている（団体交渉とは別に開催）。
- ・労使による現状把握と対策立案・実施。
- ・残業時間が月45時間を超えた人の上司も委員会に出席。当初は出頭命令のような時期もあったが、最近は対象となる部下の人数も減ってきているので「どうしたら変えられるか」という更なる削減に向けての対策協議が中心。

（７）残業削減のためのその他制度・仕組みについて

①36協定の順守

②ノー残業デーの実施

- ・『毎週月・水・金曜日』の週3回実施。
- ・「役員」によるパトロールを実施。

③残業申請ルールの見直し

上司が、その日の午後1時までに当日の残業を指示する形。

「他の人に残業は振れないか」「その仕事は本当に今日やらなければならないのか」を吟味した上で、必要であれば指示する。



池田チームリーダー 寺尾グループリーダー 金子社長 小宮山本部長

④時差出勤制度

海外拠点との時差対応。

⑤全社応援体制の構築

不具合対応時、その職場だけでなく、『全社でカバー』して対応することで、その職場の負担を全社に負荷分散させる。

⑥産業医の面接指導・セルフチェックの実施： 月70時間超過者対象

（８）休暇・休職制度について

①年次有給休暇制度：2014年度取得率は59%。60%前後で推移している。

②計画年休付与制度：毎年4日間を一斉付与。

③失効年休積立制度：最大45日まで積立可能。私傷病の他に、育児介護にも適用範囲を広げたことで利用者増加。

④リフレッシュ休暇制度：勤続10年・20年・30年経過社員に5日付与（土日併せると9連休）。

⑤海外出向者の帯同家族者の休職制度

海外拠点へ出向する場合で、社員である配偶者も出向者に帯同する場合に、帯同期間中は一旦休職し、出向が明けて帰国後に復職する制度。

（９）育児・介護支援

①育児休業制度

- ・ 3 歳の 4 月まで取得可。
- ・ 10 年ほど前から制度が定着し、女性については「100%取得して復帰」。
- ・ 男性の利用実績は現在 3 名であるが、
4 人目の育児取得予定あり。

②介護休業制度 : 通算 365 日取得可

③短時間勤務制度 : 最大 2 時間の時間短縮が可能

④時差出勤制度 : 1 時間の時差出勤が可能

⑤在宅勤務制度

(制度の成り立ち)

2007 年に営業所制を廃止。営業社員に対し借り上げアパートを提供して「直行直帰型」の勤務制度を導入（全国 20 名程の営業社員が利用）。

(育児社員への利用拡大)

育児休業中のエンジニアの女性社員から、「エンジニアは 1 年休職してしまうと第一線から遅れを取ってしまうので、技術に関しては係わっていききたい」と声が上がったことがきっかけ。

自宅にパソコン・ネット環境等を整備し、育児休業給付金の受給範囲内で勤務する事例ができた（女性の育児休業社員の利用実績は 4 名）。

②父親向け育児講座「素敵なパパになりたい人のための講座」

- ・ 2006 年より、行政・NPO 法人と連携して開催。
- ・ 社員のみならず、上田地域のパパ世代・子育て世代の方に対して、地域企業の立場から男性の育児参画促進の活動を行っている。



小宮山部長 岡崎局長 山本部長

5. 今後の課題

（１）安全快適職場の実現

- ・ メンタルヘルスケアの実践（社員相談室の充実）
- ・ コミュニケーションの強化（上司部下・同僚同士）

（２）休みやすい環境づくり

- ・ 年次有給休暇の取得促進（取得率 70%へ）

現在は残業削減に注力をしているので、先々年次有給休暇もさらに取得しやすい施策を打

っていきたい。

（３）介護時代への対応

人手不足になるため、介護離職を防ぎ、介護で休職しても「職場でカバーできる体制」が必要（S-BPI 活動の推進）。

【意見交換の中でお話いただいた内容】

1. 「仕事の効率化」と「生産性の向上」との折り合いについて

『精神論』では無理。あまり言うサービス残業になってしまっただけで困る。

大事なことは『再発防止』。1 回起こったことは絶対に起こさないようにする。そのために、何か起こった時に原因を徹底的に調べて水平展開することが必要。残業削減も同様で、毎月残業が長い人を選び出して、なぜ長かったのかということを一つ一つ潰していくとだんだん減ってくる。」

2. S-BPI 活動の「改善提案」について

「チャートも改善提案も全社員が見ることができるので、1 つの改善が水平展開できる。改善提案は、自分の作業が 1 秒でも早くなるなら『真似をしても、同じ提案でもいい』。」

『チャンピオン工数』と言っているが、同じ作業をやっている中で、一番効率的にやっている者を褒めて「それをみんなでやりましょう」と。この活動によって発表して、みんなで拍手して褒められると、みんなまたもう一度頑張ろうとなる。

最近、細かい作業の改善提案ではなく、全体の業務を見て無駄を省いたり、連携したりという動きも出ている。」

「やらされ感ではなく、社員が『参加』して活動しているというのが大きい。」

3. ノー残業デーと社員の意識変化について

「2011 年から毎週金曜日をノー残業デーとして設定。金曜日の定時になると役員が職場を回るということを 1 年続けた。そこでだいぶ、従業員の意識として「会社は本気だ」ということが浸透した。現在も、月・水・金曜日に役員が交替で巡回している。」

4. 失敗例について

「以前フレックスタイム制を導入したが、現在はやっていない。『早く来てもいい』と言っても、結局 10 時に出勤して夜 7 時、8 時までいる。そうすると管理者もいないので、部下に任せる・放置する形になってしまい、結果として残業が増えてしまった。今は、定時でやりきろうというスタンス。」

【説明させていただいた内容】

（１）「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証について（長野県から）

新たに多様な働き方等の制度を導入して、正社員化など実践的に取り組んでいただいている企業を「職場いきいきアドバンスカンパニー」として認証を行う、という新たな認証制度を7月からスタートした（訪問時点で4社認証済み）。

貴社においては、ワーク・ライフ・バランス推進について先進的な取り組みをされているので、ぜひ認証申請をご検討いただきたい。

（２）長野県の働き方改革の取組について（長野県から）

今年から「夏の朝型勤務」に取り組み、約3割の職員が参加して実施した。「テレワーク勤務」についても、新たに今年から始めて現在約60人の職員が利用している。

また、10月からは「早出・遅出勤務制度」を導入し、長野県としても働き方改革に取り組んでいる。

（３）地方創生総合戦略について（長野県から）

長野県の地方創生総合戦略の内容について、「信州創生の基本方針」の1つとして「信州創生を担う人材の確保・育成」を掲げ、その中に「多様な教育・人づくりの充実強化」「地域社会・産業で必要とされるクリエイティブな人材の育成・確保」を盛り込んでいる。

また、実際の施策展開としても、「仕事と収入の確保」として「担い手の確保」への取組が必要であり、そのためにワーク・ライフ・バランスの実現のための施策を行っていくこととしている。

県としても、「働き方改革」「ワーク・ライフ・バランス」を進めていくことは、地方創生を進める上でも非常に重要であると考えている。

取組事例

《（人材育成等による）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（方針・連続休暇取得促進）》

企業名	ルピナ中部工業株式会社
所在地	松本市宮淵2-2-31
業種	建設業（上下水道、空調設備工事業）
社員数	25名（平均年齢約31歳） 〔事務管理営業8名（男性3人・女性5人） 工事17名（男性15人・女性2人）〕



訪問日	平成28年8月19日（金）
訪問者	長野労働局雇用環境・均等室 室長 川崎 健 長野県産業労働部労働雇用課 課長補佐 矢澤 圭
面談者	取締役会長 市川 莊一様、代表取締役社長 柳沢 健一様、総務・経理課係長 井口 律夫様 社会保険労務士法人有賀事務所 特定社会保険労務士 有賀 徳子様、特定社会保険労務士 山口 みわ子様

（会談の様子）



取組の目的

- 『20代～30代が会社を経営し、40代～50代は彼らをサポートし、60歳過ぎたら会社を楽しむ。』を経営理念に、「真剣に遊べない人は、真剣に仕事はできない。」と考え、『よく遊び、よく遊べ』を社是とし、経営者と労働者の差を縮め、労働者の満足度を高め、風通しのよい働きやすい職場環境を目指している。
- 建設業は入社後半年から1年で辞めてしまう人が多い。若年者の人材育成を計画的に実施し、技術力・定着率を高め、多能工化を図ることを目指している。



取組の概要

○トップメッセージ

《経営理念》「20代～30代が会社を経営し、40代～50代は彼らをサポートし、60歳過ぎたら会社を楽しむ。」

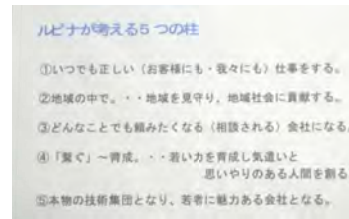
《社是》「よく遊び、よく遊べ」～真剣に遊べない人は、真剣に仕事はできない～

《合言葉》「『ありがとう』を貰おう。」

を社内外に発信している。

○若年社員の人材育成・キャリア形成

- ・自社教育のほか外部機関の訓練機会を付与し、若年社員の職業訓練を計画的に実施。
- ・社員のスキルが高まることにより、作業能率の向上・全体の労働時間短縮や長期休暇取得してもフォローし合える環境形成にもつながっている。



○労働時間の把握

- ・現場への直行直帰を原則禁止。
- ・日報を基礎とし、事務所のタイムカードと突合して、労働時間を把握。
- ・残業を実施する場合は、原則として事前に申請書を担当上司に提出し、全役員の決裁により許可。

○ノー残業デー

- ・月2日ノー残業デーを設定。社長が事務所施設し、半強制的に残業を禁止。

○連続休暇取得促進『ガンバレ休暇』

- ・「連続休暇6日」＋「所定休日2～4日」＝連続長期休暇8日間から10日間
- ・抽選により取得時期を決定し、毎年全社員・全役員が取得。
- ・人材育成に力を入れた結果、技術や能力向上により2人休んでもフォローし合える体制を確立。
- ・ガンバレ休暇の『ガンバレ』は「頑張って休む」という意味。
建設業は工期が決まっている。さらに、20年以上前から「24時間メンテナンス」に対応している。繁忙期は残業が多くなることもあるが、「どこで」「どのように」休ませるかは「やり方、工夫次第」だと考えている。

○ボランティア休暇（毎年2日）

- ・障害者施設等にて壁のペンキの塗り替えなどのボランティア活動を各自実施。

○健康経営の導入

- ・管理者が事務所で社員に対面して健康状態を把握。
- ・毎朝、全社員が事務所に集合し、舌出し体操など「安全体操」を8年前から実施。
- ・松本市の「市民歩こう運動」に参加し、自身の運動量を「見える化」。

女性活躍推進

○現場担当の若手女性社員のほか、技能五輪長野県大会配管部門2位（技能五輪全国大会長野県代表にも選出）の窓口担当の若手女性社員など、男性・女性問わず、切磋琢磨し合いながら学び活躍できる職場環境を形成している。

今後の取組

- 「働き方・休み方改善ポータルサイト」の企業向け自己診断結果において、目標値や平均値より低い項目が多くあることから、改善を図ることを検討している。
- 労働時間設定：現状は1日の所定労働時間が8時間の一律の設定だが、営業時間を12時間とし、1日の所定労働時間が6時間の短時間正社員制度の導入を検討している。
- 「年次有給休暇の計画的付与」を導入し、「ガンバレ休暇」に組み込むことを検討している。

現状とこれまでの取組の効果

- 人材育成 採用2年目で技能五輪長野県大会配管部門第1位第2位の者2名（20才・22才）を輩出
- 定着率 直近5年間高校新卒7名、中途採用2名のうち8名が定着
- 残業時間数 月平均20時間
- 連続休暇日数 8日間から10日間（冬季の繁忙期等を除く）
- 長野県「社員の子育て応援宣言！」登録

長野労働局からの働きかけの内容

○年次有給休暇の取得促進に向けて、「年次有給休暇の計画的付与制度」の導入をご検討いただくことを川崎室長から要請しました。

訪問企業からの働き方改革に向けたメッセージ

＜ ルピナ中部工業株式会社 代表取締役 柳沢 健一 様 ＞

- ① 若手技術者の育成と女性現場技術者の登用から次世代のリーダー・会社の担い手を育て、若者が夢と目標を抱ける希望のある会社創り。
- ② これから考えられるリスクやワークライフバランス、多様な働き方、長時間労働の見直しや日々の仕事の中での工夫、働き方改革をいつも実践し、働きやすく社員が来なくなる会社を目指しその中で遊ぶことも大切にしていきます。・・・社は「よく遊び・よく遊べ！」



（写真左側から）矢澤課長補佐、柳沢社長、市川会長、川崎室長、有賀社労士 ほか 会社の皆さん

（H28.8）

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（過重労働による健康障害の防止等）**〕

企業名	大日本法令印刷株式会社
所在地	長野市中御所 3-6-25
業 種	印刷業
社員数	150名（男性 107人、女性 43人）



訪問日	平成 28 年 11 月 9 日（水）
訪問者	長野労働局 局長 岡崎 直人、労働基準部 部長 小宮山 弘樹 監督課 課長 福田 剛之、主任監察監督官 久間 誠司 ほか
面談者	代表取締役社長 山上 哲生様、取締役生産本部長兼総務部長 養田 浩様 総務部次長 田中 淳様、総務課保健師 藤澤 美和子様 大日本法令印刷労働組合 執行委員長 筒瀬 祐一様

（会談の様子）



（左から）山上社長、養田部長



（左から）小宮山労働基準部長、岡崎局長、
福田監督課長、久間主任監察監督官

取組の目的

○「活力ある組織には、まずその組織を構成する従業員が、心身ともに健康であることが必要」という社長の方針に基づき、「従業員が安心して、健康に働ける職場環境」を目指している。

○長年、産業看護職（保健師）を常勤させており、企業活動の基盤として、産業保健・安全衛生に関する活動を継続している。

その上で、「生産性の向上」と「適切な労働時間管理」に努め、男性・女性に限らず活躍できる環境づくりのため、関連制度の整備を進めている。

取組の概要

○部門ごとに異なる勤務時間制度の採用

- ・業務の繁閑や特性に応じて、部門ごとに異なる勤務時間制度（交替制勤務や 1 年単位の変形労働時間制、フレックスタイム制、時差勤務制）を柔軟に採用することにより、労働時間の削減と適性化を図っている。

○生産性向上と労働時間の短縮の実現①～設備投資による工程短縮～

- ・生産性向上を目的とした設備投資を進め、大判の用紙を用いることで工程の短縮。
- さらに、折行程では独自の機構を考案し、大幅な効率化を実現。
- 従来と比べて行程が短縮されたことにより労働時間の削減にもつながっている。

○生産性向上と労働時間の短縮の実現②～生産性と全従業員の労働時間数を総合的に分析・評価～

- ・各部門の生産性と管理職を含めた全従業員の労働時間数を分析・評価する「工場長診断」を実施。生産性向上と労働時間削減の両面を継続的に追及。

○失効した年次有給休暇の積立制度

- ・失効した年次有給休暇のうち、90 日を上限とする積立制度を今年度から導入。
- 私傷病のほか、家族介護の際にも利用可能。

○通院時間の有給付与

- ・年次有給休暇のほかに、1 日最長 2 時間まで、通院のための有給休暇が取得可能。

○有給休暇の分割取得

- ・時間単位での年次有給休暇制度採用のほか、各種有給休暇を全て半日単位に分割して取得可能。

過重労働による健康障害の防止等

○長時間労働に対するチェック体制の整備

- ・平成 20 年より、一定の残業時間（1 ヶ月 80 時間・3 ヶ月連続 45 時間以上）に達した従業員に対して、保健師の健康チェックを実施。必要に応じて医師の面接につなげるとともに、人事部門等と連携して管理職等に改善の働きかけを実施。

○産業看護職（保健師）との連携

- ・健康診断の事後指導や特定保健指導なども保健師が実施し、従業員一人ひとりに対する細やかな指導により、効果の高い健康支援を実現。
- ・従業員の体調面に限らず、仕事面や職場環境、家族の体調等についても相談に応じている。
- 就労上の配慮が必要な場合は適切に対応するほか、必要に応じて行政の制度等の紹介も行っている。
- ・ストレスチェックも、産業医・保健師を実施者として社内に対応。



（左から）田中次長、藤澤保健師

過重労働による健康障害の防止等

○安全衛生委員会による啓発活動・衛生教育等の計画実施

- ・安全衛生委員会では、保健師と連携して休業状況や健康診断結果等の分析を実施。
- ・年度ごとの具体的な活動を立案し、従業員に向けた啓発活動や衛生教育等を実施。
《今年度実施内容》
 - ・長野県との「長野県がん対策推進企業連携協定」に基づく「がん予防に関する研修会」
 - ・AEDの使用方法等を学ぶ「救急法」講習
 - ・禁煙週間での禁煙啓発
 - ・労働衛生週間での「健康チェックイベント」
 - ・インフルエンザ集団予防接種など

多様な人材の活用等

○育児・介護理由の離職者の再雇用制度

- ・育児・介護を理由に離職せざるを得ない従業員に対し、10年間の再雇用制度を設け、職場復帰できる環境を整備（制度利用者2名）。

○満70歳までの雇用延長制度

- ・今年度より、一定の条件に基づき満70歳まで雇用延長できる制度を導入。

○障がい者の積極的な雇用

- ・発送関連業務などにおいて、複数の障がい者就労支援事業所等への業務委託を実施しているほか、自社に欠員等が生じた場合、それらの事業所を通じて障がい者雇用を促進。
- ・保健師、産業医、人事部門が連携して、管理職等に働きかけ、障がいを持つ方が勤務しやすいよう、障がいの特性に沿った業務上の配慮を実施。

○会社訪問時の会社見学と個別面談の実施により、採用のミスマッチ防止

- ・会社訪問の学生に対して、必ず会社見学及び個別面談を実施。
会社の雰囲気を感じてもらうことで採用のミスマッチを防止し、かつ、定着率にも好影響。
（直近5年間の新卒採用者13名、うち離職者1名）

労働組合との連携

- 新しい制度や取組を進めるためには、まずは従業員に理解してもらうことが大切。
そして、理解が進むことが定着につながると考えている。
長年築かれた労使の信頼関係の中で、労働組合と連携・協力して進めることができたため、多くの従業員の理解促進・定着につながった。



大日本法令印刷労働組合 簡淵執行委員長

今後の取組予定

- 現在、女性管理職の比率は0%だが、係長職にある女性1名を管理職登用に向けて育成している。
- これまで、満57歳で準従業員への身分変更と賃金改定を実施してきたが、平成29年度には制度廃止予定。
- 平成29年1月を目標に、有期契約等従業員の正規雇用転換制度導入を検討している。
- 一部業務（開発業務等）については、在宅勤務制度の導入を視野に入れている。
従業員それぞれの事情等をかながみた働き方の提案を可能とし、より安心して働ける職場環境の整備を目指している。

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労働時間：月20時間（休日労働時間数含む）
- 年次有給休暇の年間平均取得率：45%前後
- 過去5年間の育児休業取得実績：男性1名・女性21名（女性の育児休業取得率100%）
- 育児・介護を理由とした退職者：0人
- 障害者雇用数：5名
- 平成21年1月「長野市男女共同参画優良事業者賞」受賞
- 長野県と「長野県がん対策推進企業連携協定」締結

長野労働局からの働きかけの内容

- ますますの多様な人材の活用に向けて、女性活躍の推進、及びキャリアアップ助成金を活用した正社員転換制度の導入・促進をご検討いただくことを岡崎局長より要請しました。

訪問企業から働き方改革に向けたメッセージ

- 〈大日本法令印刷株式会社 代表取締役社長 山上 哲生 様〉
- 会社が健全に継続できるのは、社員の皆さんが元気に生き生きと仕事に向き合えること。
「健康な社員が、健康な会社を創る。」
- 日々刻々と変化する市場環境に対応するためには、活力ある柔軟な組織風土を構築すること、またその組織が人材を育てるしくみを持つこと。
「活性化した組織が、活力ある社員を育成する。」
- 組織活性化のために、社員のライフサイクルやライフスタイルに配慮した、多様で柔軟な勤務制度を導入すること、また安全・安心な職場環境を安定して提供すること。
「働く環境の整備を進め、組織活性化をはかる。」
- 生産性向上や効率化に向けた取り組みを、継続して行うこと。
「仕事は楽しく楽に行う。」
- 主体的に仕事ができる環境を整え、会社業績の開示など会社情報の共有化をはかり、社員と会社の信頼関係をより深めること。
「仕事の成果は会社と社員で分け合う。」

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(女性活躍推進・人材育成))

企業名	オリオン機械株式会社
所在地	須坂市大字幸高 246
業 種	一般機械器具製造業 (液体冷却機器などの産業機械) (搾乳機器などの酪農機械)
社員数	655 名



訪問日	平成28年12月6日(火)
訪問者	長野労働局 局長 岡崎 直人、雇用環境・均等室 室長 川崎 健 ほか
面談者	代表取締役社長 太田 哲郎 様、管理本部 取締役 総務部長 山中 義夫 様 管理本部 総務部 人事教育グループ長 池田 幸司 様

(会談の様子)



(右から) 太田社長、山中部長、池田グループ長



(右から) 岡崎局長、川崎室長



取組の目的

〇グループスローガンを「すべてはお客様のために」とし、中期経営計画を達成するためには、社員の個々の能力向上と働きがいのある職場の実現が前提となると考え、

①ワーク・ライフ・バランスの定着、②人事制度の見直しと人材育成の推進、③職場環境の整備を図り、社員が満足する働きがいのある会社の実現を目指し、取組を実施している。

取組の概要

〇年次有給休暇の取得促進

①年次有給休暇取得率の年度目標：「50%」に設定

(実績) 平成26年度：45.1%、平成27年度：51.9%、平成28年度上半期：26%

②年次有給休暇の計画的付与制度の導入(毎年1日(個人単位または職場単位))

③計画的な取得の推進(毎年3日間)

- ・年度当初に、付与日数のうち「リフレッシュ休暇」として1日、「記念日休暇」として2日、取得日を個人単位で指定。
- ・取得日を表に記載して見える化することで、年次有給休暇取得への意識向上の形成、かつ、取得時期の情報共有。

〇所定外労働時間抑制の取組

①ノー残業デー(月2日)： 前日と当日に社内放送により、早期退社を促している。

②全社一斉退社： 4半期に一回ある社員研修日

人材育成・生産性向上

〇若年社員の育成制度

①指導員(メンター)制度：新入社員研修期間中の4か月から6か月間実施。

部署が違う40歳前後の先輩が、新入社員の指導・相談役として、仕事に対する不安、社内の人間関係、研修のフォローなどに関して助言。

新入社員を会社に馴染ませながら、必要なスキルアップを図っている。

②技能五輪への挑戦

：人材育成、技能の伝承、品質及び顧客満足度の向上を目的として、若手技能者が技能五輪に挑戦。

平成21年以降、全国大会に毎年出場し、これまでの入賞者33名。平成28年全国大会では、「冷凍空調技術部門」の金賞・銀賞・銅賞・敢闘賞を独占。

③ものづくり塾

：自社で実施している若年者向けの技術指導で、技能五輪出場に向けて技術を磨いている。8年前から実施し、現在まで約40名指導。

技能五輪やものづくり塾で技術を磨く若年社員に先輩社員も刺激を受けて、お互いが切磋琢磨し合うという想定以上の相乗効果も生まれた。

④マイスター制度

：様々な企業の退職者を講師に迎え技術指導。

〇業務改善提案制度・QC活動による生産性向上

月3件の提案を目標とした「業務改善提案制度」と、月1件を目標とした「QC活動」を実施。

提案ごとに生産性等に寄与した金額に換算し、年間1人あたり30万円分の改善を図ることを目標に生産性の向上を図っている。



女性活躍の推進

○「ポジティブアクションプロジェクト」の立ち上げ

現在の女性社員数：全社員 655 名のうち 87 名。女性管理職数：全管理職 180 名のうち 1 名。
女性活躍推進を図るため、平成 28 年 4 月に「ポジティブアクションプロジェクト」を立ち上げた。

メンバー：総務担当 3 名と女性社員 5 名。

取組内容：職種・職域の見直しの検討、作業工程の自動化などの女性が作業しやすい職場環境づくり、職場の意識改革など、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を実行に移すこととしている。



○女性社員の採用強化

6 年ほど前から、新規学卒採用者に占める女性割合の目標を、毎年 2.5% に設定。その結果、女性社員 87 名のうち、36 名が 10 歳代～20 歳代と、若年社員が約 4 割を占めている。

また、女性社員が増えたことで、今まで以上に安全への配慮の意識が向上し、全社員にとって安全で働きやすい職場環境の形成につながっている。

今後も女性社員の採用を強化しつつ、入社した女性社員の育成・定着、そして女性管理職の育成を目指していく。

今後の取組予定

- 『小 1 の壁』問題への対応として、小学 1 年生の子を養育する社員の短時間勤務制度の導入を検討している。
- 平成 27 年度に、所定外労働を前年度と比較して 2 割減の目標を設定し取り組んだが、2 割増という結果になってしまった。業務が集中する部門の勤務シフトを社員の業務改善提案により変更をしたが、業務の進め方・順番の決め方などを根本的に見直す必要があると考えている。併せて、現在実施している取組の問題点など、目標達成のための具体的方策を検討し、取り組んでいくことを検討している。

現状とこれまでの取組の効果

- 年次有給休暇の年間平均取得率：（平成 26 年度）45.1%、（平成 27 年度）51.9%
- 1 人当たりの月間平均時間外労働時間数：月 20 時間程度
- 女性の育児休業取得率：100%
- 男性の育児休業取得者数：延べ 3 名
- 人材育成：技能五輪全国大会に平成 21 年から毎年出場（入賞者数 33 名）
平成 28 年技能五輪全国大会「冷凍空調技術部門」出場者の
全員入賞（金賞 1、銀賞 2、銅賞 1、敢闘賞 1）
- 新規学卒採用者の離職率：直近 3 年間、約 60 名採用のうち 0%
- 女性社員に占める若年社員割合：87 名のうち 10 歳代～20 歳代 が 36 名（41.3%）
- 平成 24 年 「くるみん」認定
- 平成 28 年 長野県「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証

長野労働局からの働きかけの内容

- 男性の育児休業取得がさらに進むと、育児休業・仕事と家庭との両立への理解が高まり、男性も女性もが働きやすい職場環境の形成につながることを、また、最近は男子学生も育児休業に高い関心を持っており、今後は仕事と家庭の両立支援だけでなく、男性社員も育児休業を取得しやすい職場風土であることが学生に選ばれるポイントのひとつになりつつあることから、「さらなる男性の育児休業取得促進」に取り組まれることを岡崎局長・川崎室長より要請しました。

訪問企業から働き方改革に向けたメッセージ

- ＜ オリオン機械株式会社 代表取締役社長 太田 哲郎 様 ＞
- ポジティブアクションを推進し、女性の採用と職域の拡大を実現します。
- 少子高齢化が進む時代の中で社員が安心して働けるよう、育児と介護制度の充実を目指します。
- 多様化する雇用形態に対応するため、社員定着のための制度づくりをすすめます。
- 何事にも身体が資本。健康診断の結果を踏まえ、健康に不安のある社員に対し、一歩踏み込んだ健康指導を実施します。

（H28.12.6）

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（女性活躍推進・正社員転換等）〕

企業名	株式会社デンソーエアクール
所在地	安曇野市穂高北穂高 2027-9
業 種	製造業（バス・建設機械・農業機械用空調機器等）
社員数	583 名（男性 505 名、女性 78 名）



訪問日	平成28年12月16日（金）
訪問者	長野労働局 局長 岡崎 直人、長野県産業労働部 雇用・就労支援担当部長 坂口 秀嗣、 長野労働局 雇用環境・均等室 室長 川崎 健 ほか
面談者	代表取締役社長 大矢 修三 様、常務取締役 西山 宏 様、 総務部 部長 宮田 斉昭 様、総務部 人事総務室 室長 河地 誠 様、 総務部 人事総務室 宮田 潤一 様

（会談の様子）



（右側・上から）河地室長、宮田部長、大矢社長、西山常務

（左側・上から）川崎室長、岡崎局長、坂口部長



取組の目的

〇『自然と人を大切にし 「五つの喜び」の追求を通じて 人々の幸福に貢献する』の基本理念、及び経営方針のひとつである『「かけがいのない人」を育て、「かけがいのない企業」となる』の下に、「多様な社員が心身ともに健康で安心して働ける職場の実現」を目指している。

〇年次有給休暇に関する多くの社員の声や、労働組合からの要求に加え、全社平均取得日数が12日の方で取得日数が5日未満の社員が約1割と、個人差が拡大していることから、労使協働で年次有給休暇の取得促進に取り組んでおり、今年の目標として「年次有給休暇取得5日未満ゼロ」を目指している。

取組の概要

〇年次有給休暇の取得促進の取組

①「働き方委員会」の設置 : 働き方改革に会社として本気で取り組むために、平成28年設置。
労働組合執行部、代議員、人事役員、管理者、女性社員など20名弱で構成。
データ分析・社内の声の吸い上げ実施、数値目標や取組の進め方などを検討し、結果を経営層に上げて審議。
平成28年下期テーマは、「年次有給休暇の取得促進」。
半年間の取組後、効果分析・新たな課題のあぶり出しを行い、さらなる改善を目指す。

②年間取得計画の策定・実行 : 5日以上の年次有給休暇を取得するための「年間取得計画」を各自策定。
計画通りに取得できない場合は即時計画を変更し、確実に全社員5日以上の取得を目指す。
《導入効果》
・取得しにくい雰囲気改善。「意識」して取得する社員の増加。
・部署ごとの「取得計画の見える化」により、業務分担やフォロー体制など管理しやすくなった。

③メモリアル休暇 : 年次有給休暇の取得促進策の1つ。
「取得のきっかけがわからない」「休んでも何をしたいかわからない」と考えている社員に対するきっかけづくり。
「自分自身にとっての記念日」であれば何でもよい。
また、取得日数の上限も設けていない。

④失効年休積立保存制度 : 失効した年次有給休暇のうち毎年5日まで積立可能、保存日数の上限は20日。
業務外の傷病による休業、介護休業、子の看護休暇・介護休暇、妻の出産による休業のほか、外部研修等自己啓発目的にも取得可能。

⑤年次有給休暇の計画的付与 : 毎年5日間

〇所定外労働抑制の取組（平成28年10月から実施）

①ノー残業デー : 毎週1回（金曜日）
②夜7時以降の残業実施手続の厳格化 : 夜7時以降残業を行う場合、上司と業務内容の確認を行い、上司が残業実施者をシステムに登録。管理職による巡回も実施。

《上記取組実施による平均退門時間の推移》

	9月（取組前）	10月	11月
平均退門時間	18:47	18:31	18:09
9月との差	—	▲0:16	▲0:38

取組の概要

○コアタイムのないフレックスタイム制の導入

間接業務については、コアタイムのあるフレックスタイム制のほかに、「コアタイムのない」フレックスタイム制を導入し、より柔軟な働き方を実践。

○健康管理強化

平成 28 年から、常勤の保健師を採用し、医務室を設置。

社内医務室でタイムラグなく面談対応が可能になり、メンタル面、フィジカル面の病気への対応に加え、健康増進の取り組みを開始し、社員からも「安心感がある」との声が聞かれるようになった。

女性活躍推進等の取組

○育児・介護休職者の人事制度見直し

育児・介護による休職期間が、人事考課や昇格基準の判定の際に不利益にならないよう制度を改定。

- ・人事考課については、当該休職により影響が出る期間を除いて評価。
- ・昇格基準の年数については、当該休職期間も経験年数としてみなす。

○女性採用の強化

新卒採用のうち、女性採用割合目標を 20%に設定。

現在の女性比率は 14%、採用時の女性割合も毎年 10%程度であったが、平成 28 年度の新卒入社人数 29 名のうち女性は 7 名（女性比率 24.1%）と、目標を達成した。

また、女性社員との座談会開催、理系では採用対象学部を広げるなど、積極的な採用活動を実施。

正規雇用転換等の取組

○「キャリアアップ助成金（正社員化コース）」も活用しながら、毎年 1 回、登用試験を実施。毎年 5 名程度、期間社員（有期契約社員）から正社員に転換している。

また、派遣社員についても、毎年 5 名程度、期間社員として直接雇用を実施。その後登用試験合格者を正社員に転換している。

今後の取組予定

○所定外労働抑制については、短期間で効果は出ているが、さらに踏み込んで取り組む必要がある。

○年次有給休暇の取得促進については、今後の取組後の効果分析等を踏まえ、来年は「取得日数の倍増」を目指したい。

○高齢者がより働きやすい職場環境整備のため、高齢者の身体・体力に配慮したライン・機器の導入を現在検討している。

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労働時間：月 20 時間

○年次有給休暇の平均取得日数：12 日

○育児・介護を理由とした退職者：0 名

○男性社員の育児休業取得実績：2 名

○介護休業利用実績：2 名

○契約社員の正規雇用転換実績：毎年 5 名程度（H27 実績 4 名、H28 実績 6 名）

○障害者雇用率：2.78%

○65 歳超の雇用者数：1 名

○平成 25 年・28 年「くるみん」取得

○平成 28 年 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

○年次有給休暇取得や所定外労働時間抑制に向けてのさまざまな取組について、加速度的な改善から「当たり前」を目指してさらなる取組を進めていただくこと、及び、来年度以降も女性採用強化に取り組んでいただき、ぜひ「えるぼし」認定取得を目指していただくよう岡崎局長・川崎室長から要請しました。

訪問企業から長野県への要望

○職場いきいきアドバンスカンパニー認証取得企業への優遇、及び、未取得の企業の取得動機づけの観点から、就職説明会において、認証取得企業ブースを検討していることについての坂口部長の説明に対し、取得企業としてはぜひともお願いしたいと大矢社長から要望がありました。また、坂口部長からも、来年度の実現を目指していきたいと回答がありました。

訪問企業から働き方改革に向けたメッセージ

〈株式会社デンソーエアクール 代表取締役社長 大矢 修三 様〉

会社にとって「かけがいのない社員」がイキイキと働き、自然豊かなこの長野県で、心豊かな暮らしができるよう働き方改革に取り組んで行きます。

○ 残業の低減、有給休暇の取得促進等によるワーク・ライフ・バランスの調和

○ 多様な人材が集い活躍できる職場環境づくり

○ 社員が安心してイキイキと活躍できる、育児・介護などの制度充実

○ 健康で明るく働き続けられる健康経営の実践

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(女性活躍推進))

企業名	株式会社マルイチ産商
所在地	長野市市場 3-48
業 種	食品卸売業
社員数	771名(男性 566名、女性 205名)



訪問日	平成29年1月20日(金)
訪問者	長野労働局雇用環境・均等室 室長 川崎 健 長野県産業労働部労働雇用課 課長補佐 矢澤 圭 ほか
面談者	代表取締役社長 藤沢 政俊 様 取締役執行役員 企画・管理部門統括補佐 人事戦略推進担当 兼 総務人事部長 松澤 通 様 総務人事部 人事チームリーダー 兼 女性活躍・ダイバーシティ推進チームリーダー 西澤 権一郎 様 総務人事部 女性活躍・ダイバーシティ推進チーム マネジャー 竹松 明子 様

(会談の様子)



(右側・上から) 松澤部長、藤沢社長、西澤チームリーダー



(左側・上から) 矢澤補佐、川崎室長、森監理官



取組の目的

○今期会社方針の5本柱の一つ「人事戦略の推進」のキーワードが『全員活躍企業』。
「人の成長こそが、会社の成長」という考えの下に、立場や考え方、年齢も性別も異なる多様な社員の全員が働きやすく活躍できる企業を目指している。
○魚市場からスタートしていることから、男性社会の風土・意識が根付いているが、女性活躍推進法成立をきっかけに組織として取り組むことで、女性の活躍する場を広げて、女性の持つ新しい観点・感性を活かし、会社の成長へとつなげることを目指している。
○長時間労働の抑制は、長年、会社として問題意識をもって継続して取り組み続けている課題。
「いかに協力し合いながら効率よく働き、休むことができるのか」を考え続けている。その中で、会社と労働組合がともに「社員にとって働きやすい職場づくり」という共通の方向を向いて、ともに職場環境の改善を目指している。

取組の概要

○トップメッセージ

- ・今期会社方針の5本柱の一つ「人事戦略の推進」のキーワードが『全員活躍企業』。
- ・人の成長こそが会社の成長。立場や考え方、年齢も性別も異なる多様な社員の全員が働きやすく活躍できる企業を目指す。

○労使による話し合いの機会の設置

- ①「地区労使協議会」(毎月1回) : 労働組合の各支部単位で開催。
- ②「中央労使協議会」(毎年3回) : 全社安全衛生委員会と併せて開催。
労働組合の本部役員、各支部委員長及び会社役員で構成。
- ・時間管理や休日取得の実績を踏まえ改善を進めているが、職場により課題が大きく異なる。職場環境に応じた工夫をすることが課題の改善には重要であることから支部単位でも開催。

○年次有給休暇の取得促進

- ①5 連続休暇 : 毎年1回(リフレッシュ休暇対象者除く)
- ②リフレッシュ休暇 : 7日間(勤続5年・10年)
10日間(勤続15年以降5年ごと)
- ・「仕事柄、連続休暇が取りにくい」ことが課題。
その対策として、①②の年間取得率100%を目標に取り組み始めた(昨年取得率82%)。

- ③配偶者出産休暇 : 10日間
- ④アニバーサリー休暇 : 毎年2日間(自分の記念日に年次有給休暇を利用して取得)
- ⑤年次有給休暇の計画的付与 : 毎年5日間(平成27年4月から実施)

○所定外労働時間の抑制

- ①定時退社日の設定 : 職場ごとに設定。
- ②フレックスタイム勤務や時差勤務等、職場や仕事の実態に応じた勤務時間制度を柔軟に採用。

○QCサークル活動

- ・人材育成と改善風土の醸成を目的に、平成16年から全社的に実施。
長時間労働削減や休日取得をテーマにした活動も多数。
- 〔 入金処理業務時間短縮、入荷作業の時間短縮、鮭鱒チームにおける営業と事務業務の連携による残業時間の削減、鮮魚ユニットの休日取得向上など 〕

- 社員アンケートの実施 : 組織風土、価値観、行動様式等を見える化して、現状と課題を把握。
その結果を基にワークショップや部署検討会を実施し、働きやすい会社の実現を目指している。

女性活躍推進のための取組の概要

○「女性活躍・ダイバーシティ推進チーム」の設置

- ・平成28年2月、総務人事部内に設置。
- ・専任1名（女性）、兼任2名（男性）で構成。
- ・女性活躍推進法成立を機に、すでに取り組んでいたダイバーシティ推進に加え、企業戦略として女性活躍強化に取り組むために専門チームを設置。



竹松マネジャー

○キャリアアップ制度の推進

- ・定型業務を主とする事務職 → エリア限定総合職にコース変更。
- ・制度自体は以前からあったが、女性社員の利用者がほとんどなかった。
- ・専任担当者が、対象者全員（81名）の職場を巡回して個別面談を実施。制度周知、及び女性社員それぞれの考えや意見を聴取する中で、制度利用を希望する女性社員が多く存在することが分かった。
- ・今期17名利用し、8名昇格（過去1名利用・昇格）

○女性総合職の採用強化

- ・現在の女性総合職：11名（うち、女性管理職1名）。
- ・新規学卒採用者に占める女性総合職割合の目標を20%以上に設定。平成28年度は、新卒入社25名のうち女性総合職が6名（24%）と目標達成した。（女性総合職採用数の推移）

年度	平成24～27年度	平成28年度	平成29年度（予定）
女性総合職採用数	0名	6名	5名

- ・女性応募者数も年々増加している。

年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
女性応募者数	82名	94名	205名	308名

○社内報によるトップメッセージの発信

- ・「どうなる？マルイチの女性活躍」をテーマに、社長、総務人事部長、女性活躍・ダイバーシティ推進チームメンバーによる対談実施。その内容を社内報の特集記事で紹介し、経営トップの考えや行動計画について周知。

○「女性活躍相談窓口」の設置

- ・仕事と家庭の両立支援、育休関連、今後のキャリアについての相談や、日ごろ疑問に感じていることなど、女性活躍の課題についての相談窓口を設置。

今後の取組予定

- 仕事の進め方・業務改革を踏まえた「事業構造改革」とそれを支える「人の成長」に重点的に取り組むことを次期経営方針として掲げ、社員にも発表した。
- 「育児支援ハンドブック」の作成
 - ・結婚・出産後も仕事を続ける女性社員のためだけでなく、男性社会の風土が根付いている会社組織全体の理解を促進するため、現在作成中。
 - ・休職・復職に関するQ&Aのほか、仕事・家庭・育児を両立している社員は時間管理に優れていることから、時間管理方法を紹介することで効率的な働き方への意識の醸成を目指す。

現状とこれまでの取組の効果

- 平成28年2月「女性活躍・ダイバーシティ推進チーム」設置。
- キャリアアップ制度利用実績：今期17名利用し、8名昇格（過去1名利用・昇格）
- 現在の女性総合職数：平成28年度6名入社し、現在11名。
- 年次有給休暇の平均取得率：20%台半ば
5連続休暇及びリフレッシュ休暇取得率：82%（昨年）
- 障害者雇用数：11名（法定雇用率2%達成）

長野労働局からの働きかけの内容

- 「全員活躍企業の実現」、及び昨年から始められた「女性活躍推進の取組」をさらに進めていただくためにも、「長時間労働の抑制」及び「年次有給休暇の取得促進」に今後とも継続して取り組まれ、実効性のある取組としていただくよう長野労働局より働きかけました。

訪問企業から働き方改革に向けたメッセージ

- 〈株式会社マルイチ産商 代表取締役社長 藤沢 政俊 様〉
- 全ての社員がその能力を十分に発揮できるよう、多様な労働条件の整備を行うとともに、仕事と家庭の両立支援の推進に取り組んでまいります。
- 社員が職場および家庭において、充実した時間を過ごせる環境づくりと次世代育成を支援し、積極的に地域社会へ貢献できるよう、取り組んでまいります。

（H29.1.20）

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（仕事と家庭の両立支援、女性活躍推進等）〕

企業名	日精樹脂工業株式会社
所在地	埴科郡坂城町大字南条 2110 番地
業 種	製造業（プラスチック射出成形機の製造）
社員数	559 名（男性 474 名、女性 85 名）



訪問日	平成29年7月11日（火）
面談者	代表取締役社長 依田 穂積様、専務取締役 荻原 英俊様、人事部長 樋口 きみ子様
訪問者	長野労働局 局長 石田 茂雄 長野県産業労働部 雇用・就業支援担当部長 内田 雅啓 ほか

（会談の様子）



（右側・奥から）樋口人事部長、依田社長、荻原専務
（左側・奥から）茅野企画幹、内田担当部長、石田局長、
森監理官、柳澤指導官

取組の目的

- 2001 年 IT バブル崩壊時、2009 年リーマン・ショック時と過去2回リストラを行った。もう二度と行わないために、景気の動向に流されない労働環境を目指している。
- 今期の経営計画の人事重点戦略として「働き方改革」を挙げ、さらなる時間外労働の削減と業務効率化の向上を目指している。
- 『ひとりひとりのしあわせと安心のために』
社員とその家族がしあわせに安心してライフデザインを実現できる日精グループを目指し、創業 70 周年を迎える本年は、必要な方に必要な支援を行い、社員ひとりひとりがしあわせと安心を感じる職場環境をさらに充実させることを目指している。

取組の概要

- 所定外労働時間の削減の主な取組
 - ① 全社目標：「残業 15%削減」
 - ② ノー残業デーの実施（毎週水曜日、給与支給日、賞与支払日）
 - ③ 営業所の事業場外みなし労働時間制の廃止
出張の日当廃止（実労働時間管理へ転換）
 - ④ 「ヒートマップ」による個人別残業時間数の可視化
 - ⑤ 所定外労働実施ルールの厳格化
 - ⑥ 三六協定の特別条項限度時間の引き下げ
- 年次有給休暇の取得促進等の主な取組
 - ① 年次有給休暇の計画的付与（年 5 日間）
 - ② 時間単位の年次有給休暇付与
 - ③ 「ベビカム休暇」の創設
 - ④ 年間所定休日を 5 日増加
 - ⑤ 年間所定休日 123 日のうち、12 日間は個別に設定可能
- 過重労働による健康障害防止の主な取組
 - 1 ヶ月の時間外労働が 45 時間を超えた場合は「疲労度蓄積診断チェック」を実施し、疲労度の高い社員に対して産業医による面接指導を行っている。

仕事と家庭の両立支援に関する取組

○ 育児休業・介護休業制度の充実

《独自制度》

- ①ベビカム休暇 : 配偶者の妊娠から出産までの間に3日間（年次有給休暇の取得促進）。
- ②ファミリーサポート休暇 : 子が1歳になるまでの5日間、復活年休（失効年休積立制度）を使って育児休業の取得が可能。
- ③在宅勤務 : 育児・介護をする社員の在宅勤務を可能とする制度。
- ④家族手当 : 子どもが増えるのに応じて手当額が大きくなる仕組み。
- ⑤再雇用制度 : 育児・介護により退職する社員を再雇用する制度。

《法定を上回る制度》

- ①看護休暇 : 子が小学校卒業まで1人…年5日、2人以上…年10日、時間単位で取得可。
- ②時間外労働の制限 : 子が小学校卒業まで一定以上の時間外労働をさせない。
- ③短時間勤務 : 子が小学校卒業まで、始業または終業について2時間を限度に短縮。
- ④介護休業 : 対象家族1人につき通算365日の範囲内で3回まで。
- ⑤介護休暇 : 対象家族1人…年5日、2人以上…年10日、時間単位で取得可。

女性活躍推進に関する取組

- 2015年9月以降 女性管理職育成のため各種研修等を開催。
- 2016年 監督職に女性6名登用。
- 監督職に対して半年間のリーダー研修実施。
- 2017年7月1日付 管理職に女性2名、監督職に女性1名を登用。

○女性管理職数：（部長級）2名、（課長級）2名、（監督職）5名

《役職区分別の内訳》

役職区分	男性	女性	役職に占める女性の割合
管理職	69名	4名	5.5%
監督職	89名	5名	5.3%



樋口人事部長

業務効率化・生産性向上・モチベーション向上に関する取組

- 国家資格「射出形成技能士」： 創業の原点・精神である「射出形成加工」の継承のため、職種問わず、**の資格取得奨励**

「射出形成技能士」の資格取得を推奨し、社員の約8割が有資格者。多くの社員が国家資格を取得することで、「形成現場を着眼点」とした製品及び形成技術の開発・提案、営業提案、サービスサポートの実施を可能にしている。

《「射出形成技能士」有資格者の内訳》

特級	79名	（管理者または監督者が通常有すべき技能の程度）
1級	114名	（上級技能者が通常有すべき技能の程度）
2級	194名	（中級技能者が通常有すべき技能の程度）
3級	49名	（初級技能者が通常有すべき技能の程度）
合計	436名	社員の約8割が資格取得

※2017年3月現在。なお、取得最上級で集計し重複はない。

- 業務改革制度 : 2014年4月～2017年3月まで3年間実施。
業務の洗い出しを行い、業務改善意識と課題解決に向けた取り組みを定着。好事例発表会も開催し、最優秀チームにはインセンティブ支給。
- 自己改革・能力向上活動 : 2017年4月から実施。
15%の業務効率化達成に向けて、能力向上推進。
通信教育に係る費用をほぼ全額会社負担により、1ランク上の資格取得を推進。
- 社内研修の充実 : 今期の経営方針「働き方改革により効率的な業務運営とグローバルに対応できる人材育成」の実現に向けて、専門的知識及び実践力の習得のための各種研修実施予定。講師を役員・部長職が務め、経営の考えを伝達。
- キャリアポイント面接 : 2014年から役員が全社員と個別面談を実施。
社員の意識の把握に努めている。

今後の取組予定

- 『世界の日精 プラスチックをとおして人間社会を豊かにする』の経営理念の下、真のグローバル化と真のイノベーションのシナジー効果により、10年後を見据えた積極的な展開と体制づくりを行うため、働き方改革を推進して継続的な業績向上を目指している。

現状とこれまでの取組の効果

- 直近2年間の1名あたりの月間平均残業時間数

2015年度	2016年度	2017年度
16.75時間	23.00時間	(4月) 18.21時間 (5月) 17.95時間

- 年間年次有給休暇取得率：58.5%（2016年度）
- 2010年以降妊娠した社員の育児休業取得率：100%、復帰率：100%
- 障害者雇用者数：9名（法定雇用率2%達成）
- 2015年・2017年 「くるみん」取得
- 2015年・2017年 長野県「社員の子育て応援宣言！」登録
- 2016年 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

- 時間外労働の削減だけでなく、仕事と育児・介護との両立支援についても先進的な取組により、「男女問わず」安心して働くことができる職場環境の整備に取り組まれていることから、ぜひ「イクボス・温かボス（あったかボス）宣言」をされ、ワーク・ライフ・バランスや多様な働き方の推進をより一層進めていただくとともに、来年度から本格化する無期労働契約への転換制度の導入準備を進め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

〈 日精樹脂工業株式会社 代表取締役社長 依田 穂積 様 〉

- 所定内労働の時間内で質の高いアウトプットをより多くするために、社員一人ひとりの成長や能力向上に対する支援を積極的に行っています。2014年から取り組んでいる業務効率化の推進により、所定外労働時間を削減した時間で自己研鑽に取り組む社員が増え、今年度から全社的な推進を開始しました。メリハリのある働き方で、社員それぞれの能力が十分発揮できる職場環境の実現に向けた取り組みを継続します。

(H29.7.11)

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（女性活躍推進）〕

企業名	株式会社前田製作所
所在地	長野市篠ノ井御幣川1095
業種	製造業（建設機械の製造・販売・整備及びレンタル）
社員数	約597名（男性534名、女性63名）



訪問日	平成29年11月1日（水）
面談者	代表取締役社長 塩入 正章様 取締役 常務執行役員 経営管理本部長 加藤 保雄様 経営管理本部 人事部 部長 滝沢 雅孝様 監査室 担当部長 兼 人事部 担当部長（女性活躍推進担当） 三浦 君恵様 経営管理本部 人事部 主任（女性活躍推進担当） 新井 奈美恵様
訪問者	長野労働局 局長 石田 茂雄、長野県 産業労働部 労働雇用課長 青木 隆 ほか

（会談の様子）



塩入社長 青木課長 石田局長

（手前から）加藤常務、塩入社長
滝沢部長、三浦担当部長、新井主任



取組の目的

- 『誠実・意欲・技術』を社是とし、お客様・株主・社員・地域社会・ビジネスパートナーの「すべてのステークホルダー」への安全と安心の提供を目指している。
- 「安全は、会社の良心である」という考え方に基づいて、役員・社員それぞれが持つ能力と多様性（個性）を尊重し、職場で働くすべての者の安全と健康に配慮した快適な職場環境の確保を目指しており、今年度は特に「心の健康」を重視している。

取組の概要

○ 経営トップからのメッセージ発信

①「MAEDA 働き方改革宣言」（平成 29 年 4 月 1 日制定）

《MAEDA 働き方改革宣言》

前田製作所では、社員の働き方を見直します！

- ・我々はワークライフバランスを重視し、時間外労働を限りなく削減します。
そのため、業務の IT 化を推進し、また常に業務の見直しを推進します。
- ・我々は社員一人ひとりが持つ多様性を尊重します。
中でも、女性活躍の機会を拡大し、能力が発揮できる職場づくりを推進します。
そのため、女性の職域を拡大し、女性が挑戦できる社風を醸成します。

株式会社前田製作所
代表取締役社長 塩入 正章

これまで、安全で健康な職場形成に取り組んできたが、社員の能力が最大限に発揮できるよう、社員の安全と健康の維持及びダイバーシティ推進をさらに進めるために、「時間外労働の削減」及び「女性活躍の推進」に取り組む方針を塩入社長から発信。
当該宣言は全事業所に掲示しているほか、会社ホームページにも公表している。

- ②「時間外労働の削減について」の
文書発信（平成 29 年 4 月 1 日付）
- ：「なぜ、会社として時間外労働の削減に取り組むのか、健康に働くことがなぜ大切なのか」、塩入社長の思い・メッセージを全社員に向けて発信。

○ 所定外労働削減の取組

① ノー残業デーの実施（毎週水曜日）

- ②「業務改革室」の設置
（平成 29 年 4 月設置）
- ：業務効率化を進めることによる所定外労働時間の削減に向けて、建設機械本部内に今年 4 月設置し、技術や経験豊富な社員 1 名を配置。

- ③勤怠管理システムの導入
（平成 29 年 10 月一部導入、平成 30 年 2 月全社導入予定）
- ：社員の手書きによる自己申告制による労働時間管理であったが、カードリーダーによる勤怠管理への変更を進めている。

- ④店舗営業時間の短縮（レンタル部門）
- ：早朝・夜間の出入庫対応で時間外労働が発生しやすい。顧客にも通知するなど顧客の理解と協力を得ながら取組を開始。

取組の概要（続き）

○ 年次有給休暇等の休暇取得促進の取組

- ①年次有給休暇の計画的付与（年間 6 日）：平成 28 年から、付与日数を毎年 1 日ずつ増加。
（平成 27 年以前：4 日→平成 28 年：5 日→平成 29 年：6 日）

- ②前々年度の失効年休を私傷病に限り利用可能（上限設定なし）

- ③妻の出産休暇（特別休暇（有給 3 日））：男性社員の育児休業取得率は非常に低いが、当該休暇の取得率は 100%。

○ 業務効率化に向けた取組

- ① 車両管理システム「KOMTRAX（コムトラックス）」の活用
- ：建設機械の車両情報を、GPS により遠隔で確認できるシステム（株式会社小松製作所開発）。現場に出向くことなく、インターネット上で稼働状況・故障情報の確認により顧客のニーズに合ったメンテナンスサービスの提案が可能。

- ② タブレット端末導入による事務作業の効率化
- ：サービス担当者にタブレット端末を配布。現場でバックオフィスとの通信による部品検索・手配、見積作成が可能。

（上記①②により）

- ・現場での故障診断作業の軽減
 - ・部品手配・配送のための店一現場間の往復が不要
 - ・現場で見積作成が可能となり、事務作業時間が短縮
- 業務時間の短縮、迅速・上質な修理対応が実現。

○ 過重労働による健康障害防止の取組

時間外労働時間数	内容
1 ヶ月 80 時間以上及び 3 ヶ月累計で 240 時間以上	・「疲労蓄積度自己診断チェック」を実施し、面接実施する産業医等に提出。 ・医師による面接指導を実施。 ・安全衛生委員会に内容を報告し、審議を行う。
1 ヶ月 80 時間以上及び 3 ヶ月累計で 165 時間以上	・所属本部長経由で所属長と該当者に時間外労働の短縮を図るよう通知。
1 ヶ月 80 時間以上又は 3 ヶ月累計で 165 時間以上	・毎月、人事部から各部門に通知。 ・通知を受けた部門は、経営会議で対応方法を報告。その後のフォローについても、対応報告をした翌月の経営会議で報告。

- 「役員事業所懇談会」の開催
- ：役員と、各事業所（本社は部門別）の社員との懇談の場。事前計画に基づき、各事業所 2 年に 1 回開催。役員に直接、率直に要望等を伝えることができ、挙がった要望・それに対する改善点についても集約し、社内に公表。

女性活躍推進の取組

○ 経営トップからのメッセージ発信

①「MAEDA 働き方改革宣言」（先述のとおり）

②「女性活躍推進について」の文書発信：「なぜ、会社として女性活躍推進を重視して取り組むのか」、
（平成29年4月1日付） 塩入社長の思い・メッセージを全社員に向けて発信。

○ 「女性活躍推進チーム」の設置：「採用者・管理職に占める女性割合が低い」という自社の
（平成28年10月発足） 課題改善に取り組み「えるぼし」取得を目指している。
チームメンバーは、各本部から女性社員を1名ずつ選出。

○ 意識改革のための社内教育資料の作成：女性社員だけでなく、社員全体の意識を変えるため、
視覚に訴える資料を意識したガイドブックを作成。

人材育成への取組

○ トレーナー制度による新入社員の育成：トレーナーは、入社3～4年目の先輩社員。
仕事のことだけでなく仕事以外のことにも相談に乗るなど
新入社員をフォローする。
トレーナー社員に対してのフォローや教育は、本社が実施。
離職率減少の効果が現れている。

○ 資格取得奨励金の支給：会社が指定した一定の資格を取得すると、費用と奨励金を
（平成29年4月から実施） 支給。
技能だけが技術ではなく、知識も技術のひとつと考えている
ため、支給対象資格は技能系に限らない。

今後の取組予定

- 育児・介護休業等を社員がこれまで以上に利用しやすいように制度の改定を検討している。
- 介護休業等の利用者はまだいないが、他社の取組等を参考にしながら進めていきたい。
- 女性活躍推進に向けた意識改革のためのガイドブックは、今後も半期に1度ずつ作成していきたい。

現状とこれまでの取組の効果

○ 年間平均時間外労働時間数の推移

平成26年	平成27年	平成28年
19.4時間	19.2時間	17.3時間

○ 年間年次有給休暇取得率の推移

平成26年	平成27年	平成28年
48.8%	53.3%	57.8%

○ 障害者雇用率：2.32%

○ 65歳超雇用数：27名

○ 直近3年間（平成27～29年）新卒採用者数：67名

○ 新入社員3年間の離職率の推移

平成22～24年	平成23～25年	平成24～26年	平成25～27年	平成26～28年
33%	23%	25%	15%	8%

○ 女性社員の育児休業取得率：100%、同休業からの復帰率：100%

○ 育児休業取得者の推移

平成27年	平成28年	平成29年（訪問時点）
3名	3名	2名（12/2～取得予定者1名）

長野労働局からの働きかけの内容

- ワーク・ライフ・バランス及び女性活躍の推進に向けて積極的な取組をされていることから、さらなる多様な働き方の推進に向けて「テレワーク」の導入を前向きに検討されるよう働きかけました。
また、介護離職防止に向けて介護に直面した社員が社内制度等利用できるように、制度の内容や利用方法などを周知・啓発されるようお願いしました。

訪問企業から働き方改革に向けたメッセージ

〈株式会社前田製作所 代表取締役社長 塩入 正章 様〉

「魅力ある会社になりたい」という思いがとても大きいです。魅力ある会社とは、社員や社員の家族、地域の方、協力会社などすべてのステークホルダーの皆様に「あの会社はいい会社だね」と言われるような会社でありたい。そのためには、業績が良いだけでなく、社員ひとりひとりがゆとりを持って働きやすい会社であってほしいという願いを込めて「MAEDA働き方改革宣言」のメッセージを発信しました。ワークライフバランスの実現により、社員にとっても会社にとっても大きなメリットがあり、その中で社員ひとりひとりが持つ多様な能力を発揮してほしいと思っています。

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〔**女性活躍推進等**〕

企業名	エムケー精工株式会社
所在地	千曲市雨宮 1825
業 種	製造業（オート機器、情報機器、生活機器の製造販売及び輸出入）
社員数	799 名（男性 686 名、女性 113 名）



訪問日	平成 29 年 11 月 14 日（火）
面談者	代表取締役社長 丸山 将一様 常務取締役 管理本部長 小林 文彦様 管理本部 人事部長 佐須田 好洋様
訪問者	長野労働局 局長 石田 茂雄、労働基準部長 宇野 浩一、監督課長 大畠 一洋ほか

（会談の様子）



（左側・奥から）小林常務、丸山社長、佐須田部長

（右側・奥から）宇野労働基準部長、石田局長、大畠監督課長



丸山社長

石田局長



取組の目的

- 社員一人ひとりが自律的で能動的に働き、限られた時間で密度の高い仕事をするために、社員一人ひとりのレベルアップを目指している。
- 個のレベルアップを図り生産性が高く密度の濃い仕事を求めるからこそ、会社がそのサポートをすることが不可欠であるという思いからさまざまな制度を設けている。
- 学びの場は仕事だけではなく、地域活動や家族で過ごす時間の中にもある。ユーザーの皆様を選ばれ、ご満足いただける製品をお届けするために、社員一人ひとりの仕事以外の生活の充実により人間力を高めることを目指している。

取組の概要

○ 所定外労働時間の削減の取組

- ① **NO 残業 DAY** : 毎週水曜日及び毎月末金曜日（「ハッピーアワー」開催時）
※「ハッピーアワー」については後述
- ② **コアタイムのないフレックスタイム制の導入** : 間接部門や研究開発部門を中心に導入
- ③ **三六協定**
研究開発部門の限度時間引き下げ：1 ヶ月 100 時間 → 今年から「80 時間」
- ④ **意識改善の取組** : 管理職）人事部から全管理職に時間外労働時間を報告・情報共有。
全社員）社内電子掲示板（MK ポータル）により、NO 残業 DAY の告知や三六協定、過重労働による健康障害に関する情報等を発信。

○ 年次有給休暇の取得促進の取組

- ① **年次有給休暇の計画的付与** : 毎年 3 日間（一斉付与）
- ② **年次有給休暇積立制度** : 2 年間で失効した年次有給休暇を最大 60 日まで積立可能。
（平成 29 年 3 月から）社員本人の疾病の他、家族の介護時に利用可能。
年次有給休暇の残日数が 5 日に到達した場合に利用可能。

○ メリハリのある働き方向上の取組

- ① **「集中タイム」の導入** : 研究開発部門に導入。
机の前のオレンジ色の札を掲げている場合（左写真）、特定の時間帯の話しかけや電話の取り次ぎ等を原則禁止。集中力を途切れさせず効率的な業務遂行が目的。



- ② **出社予定時刻・退社予定時刻の情報共有** : 出勤時に当日の退社予定時刻を記入、退社時に翌日の出社予定時刻を、指定のホワイトボード（右写真）に記入し、部門内で共有。
ダラダラと働かない、メリハリのある働き方への意識を醸成。



- ③ **「立ちミーティング」の導入** : 生活事業部門に導入。短時間で効率的な会議のために実施。

人材育成の取組

- 「ハッピーアワー」の開催
(平成 29 年 2 月から)
：毎月末金曜日（プレミアムフライデー）の午後 4 時から午後 5 時までの 1 時間、社員と役員が部門・役職・年代を横断して交流する懇親会。
参加者全員が交流できるよう、毎回役員 5 名及び社員 20 名程度ずつ参加して開催。
(当該懇親会はノンアルコールで開催、かつ労働時間として計上)
- OJT トレーナー制度
：新入社員研修の一環（配属後 1 年間）。
OJT トレーナー研修を受講した先輩社員が 1 対 1 で教育実施。
毎月 1 回の OJT トレーナーと所属長による面談に加え、半年に 1 回、部門長や人事部長との個人面談も実施。
会社全体でフォローアップを行っている。
- 研修マイレージ制度
(平成 28 年 9 月から)
：研修活動実績を個人ごとにポイントで表して見える化。
地域・社会活動なども評価しポイント計上する。
- 研修助成金制度
(平成 29 年 3 月から)
：自己啓発活動に対して以下の奨励金を支給

①通信教育奨励金（会社推奨の通信教育を受講し修了した場合）
②資格取得奨励金（会社推奨の資格を取得した場合）
③研修奨励金（自己啓発活動全般）
- 権限委譲のイノベーション
：「新 CM 制作ワーキンググループ」として今春入社の女性社員 4 名に辞令。来年の創業 70 年を意識したコンテンツを制作。
権限委譲によりあらゆる人が動くことで多様な人材の育成につながると考えている。

仕事と育児の両立支援・女性活躍推進の取組

- 仕事と育児の両立支援
 - ①社内育児休業休暇制度
：会社独自の特別休暇制度。
子が出生した日から 1 歳 6 カ月に達する日までの間で連続 5 日間。
取得しやすさもあり、男性社員も積極的に取得している。
《男性の育児休業取得状況》

	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度
育児休業	1 名 (3.9%)	0 名 (0%)	1 名 (4.6%)
社内育児休業	9 名 (34.6%)	27 名 (112.5%)	9 名 (40.9%)

※年度をまたいで取得した場合、算定上取得率が 100%を超えることがある。

仕事と育児の両立支援・女性活躍推進の取組（続き）

- ②短時間勤務制度
(平成 28 年 3 月から)
：小学校就学の始期（状況により小学 4 年生）に達するまでの子を養育する場合に 5 時間にまで短縮可能。現在 3 名利用。
- ③在宅勤務制度
(平成 28 年 7 月から)
：結婚、出産、家族の転居、介護等により、遠方へ引っ越し又は出社困難な状況の際の多様な働き方として導入。
現在、開発職の女性 1 名利用。

【当該制度の勤務管理】

通常の開発職社員と同様にフレックスタイム制を利用。
勤務管理は日報及びメールによる。休暇取得等の申請書も通常の社員と同様の書類をメールにて提出。
- ④再雇用制度
(平成 28 年 3 月から)
：退職した社員に対して再就職の機会を増やすための制度。
平成 28 年度に女性 1 名採用。
- 女性活躍推進
 - ①女性の採用強化
：活躍している女性社員を自社ホームページ等で紹介。
今後は女子学生向けインターンシップを開催する予定。
《新卒社員採用数の推移》

	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
男性	4 名	5 名	11 名
女性	2 名	1 名	4 名

- ②女性の管理職登用強化
：平成 29 年 3 月 21 日付で 1 名登用。
- ③メンター制度の充実
：気軽に相談できる女性先輩社員を紹介する制度。
OJT トレーナー制度をさらに充実させ、女性社員の成長を支援する制度。

今後の取組予定

- さらなる年次有給休暇の取得促進のため、「記念日休暇（毎年 2 日間（任意）」の制定を予定。
すでに実施している年次有給休暇の計画的付与と合わせて 5 日間の取得を促進。
- 現在人事評価制度の見直しを実施しており、その中で研修マイレージ制度による累計ポイントをどのように反映させていくか検討中である。

現状とこれまでの取組の効果

○ 月平均所定外労働時間の推移

平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度
13.0 時間	12.9 時間	12.5 時間

○ 年次有給休暇の取得率の推移

平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度
49.8%	49.1%	51.2%

○ 従業員の定着状況（新卒のみ）

過去 10 年	過去 5 年	過去 3 年
84.3%	90.9%	96.2%

○ 正社員の平均勤続年数：16 年 4 カ月（男性：16 年 3 カ月、女性：16 年 11 カ月）

○ 女性の管理職登用数：1 名（平成 29 年 3 月 21 日時点）

○ 契約社員から正社員への登用状況の推移

		平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
登用数		2 名	2 名	0 名	3 名	5 名
男女別 内訳	男性	0 名	0 名	0 名	1 名	2 名
	女性	2 名	2 名	0 名	2 名	3 名

（各種認証取得・受賞歴）

- 2008 年 「くるみん」取得
- 2015 年 「プラチナくるみん」取得
- 2016 年 長野県「職場いきいきアドバンスカンパニー認証」取得
- 2017 年 「えるぼし（3 段階目）」取得
長野県「女性の活躍推進企業」知事表彰

長野労働局からの働きかけの内容

- 従業員個々のケースへの対応・ニーズを端緒として、様々な制度を整備されてきていることが印象的であり、とりわけテレワークを実際に導入・運用している企業の導入事例や効果などは、長野県全体のワーク・ライフ・バランス推進、働き方改革推進の大きな力になることから、今後とも様々な取組について大いに発信していただくよう要請しました。

訪問企業から働き方改革に向けたメッセージ

〈 エムケー精工株式会社 代表取締役社長 丸山 将一 様 〉

当社では「人づくり」に着眼した働き方改革を進めています。労働時間の短縮や生産性向上だけで語らず、立場や世代を超えた多くの人に理解してもらう必要があります。例えば、若い人の思考プロセスに問題があった場合、時間がかかってもそれを因数分解し、一つずつ改善する中で個人の能力を引き出す努力が重要です。教える側、教えられる側の双方にとってのトレーニング、互学互習です。様々な取組みの PDCA サイクルをまわし、全ての従業員がワクワクするような企業でありたいと思います。

（H29.11.14）