

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）



丸山社長

石田局長

（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



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、会社と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

- ①NO 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
(平成 29 年 3 月から) : 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。
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」として今春入社的女性社員 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	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。