

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 取締役 常務執行役員 経営管理本部長 経営管理本部 人事部 部長 監査室 担当部長 兼 人事部 担当部長（女性活躍推進担当） 経営管理本部 人事部 主任（女性活躍推進担当）	塩入 正章様 加藤 保雄様 滝沢 雅孝様 三浦 君恵様 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

これまでも、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—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	<ul style="list-style-type: none"> ・「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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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、拳がった要望・それに対する改善点についても集約し、社内公表。

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 〉

「魅力ある会社にしたい」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。