

エステイケイテクノロジー株式会社

エステイケイテクノロジーを訪問して、長時間労働削減や女性活躍推進への取組等についてご説明をいただきました。



④ 田崎代表取締役社長へ小笠原労働局長から要請書をお渡ししました。

- * 職員数：443人（男性326人、女性117人）
- * 事業内容：半導体関連事業、メカトロニクス事業、IT関連事業、ヘルスケア事業
- 日時：平成29年6月6日（火）
- 訪問者：大分労働局長
大分労働局 雇用環境・均等室
雇用環境改善・均等推進監理官
- 小笠原 清 美
吉 野 栄 次

■ 面談者：エスティケイテクノロジー(株)

| | |
|--------------|-----------|
| 代表取締役社長 | 田 崎 方 人 氏 |
| 常務取締役企画管理本部長 | 永 木 伸 一 氏 |
| 企画管理本部企画管理部長 | 権 藤 孝 夫 氏 |

■ 説明いただいた主な内容

● 長時間労働削減の取組

- ① 新任管理職研修
新しく管理職になった社員に対し、カリキュラムの中で労働基準法（特に労働時間制度）の教育を行い、職場の効率的かつ柔軟な働き方を考える基礎を習得
- ② 労働時間の管理
管理職が部下の労働時間を管理しながら、多能工化を進め業務の標準化を図る
- ③ ノー残業 Day の実施
長時間労働になりやすい開発部門においてノー残業 Day（水曜日）を実施
- ④ 長時間労働者面談の実施
長時間労働者には第三者（人事）が面談を行い、メンタル・健康サポート等を実施後、上司にフィードバックし労働環境の見直しを行う。

● 年休取得促進の取組

- ① 計画的な有給休暇奨励日設定
年4日（年末/夏季）計画的な有給休暇奨励日を設定
- ② リフレッシュ休暇制度導入
1年を通じて連続3日の有給休暇を取れる促進制度を導入
- ③ 半日有給休暇導入
有給休暇を半日単位で取得できる制度を導入
- ④ 積立有給休暇制度導入
時効になった過去2年分の有給休暇を保持し、長期私傷病時に優先的に使用できる制度を導入

● 女性活躍推進のための取組み

- ① 育児休業取得環境の整備
育児休業を取得しやすい職場風土を形成
※過去 10 年に出産を理由に離職した社員ゼロ
※育児休業取得率 100%
- ② 育児短時間勤務の延長
育児短時間勤務期間を 4 歳まで延長
- ③ 女性管理職の登用
女性管理職を積極的に登用し、女性も活躍できる職場環境を推進
- ④ 女性社員の積極採用
一般事業主行動計画（女性活躍推進法）において「正社員採用における女性の割合を平均して 20%以上」を掲げており現状では 20%以上を採用中（期間：平成 28 年 4 月～平成 32 年 3 月）

● ワーク・ライフ・バランスの推進

- ① フレックスタイム制の導入
フレックスタイム制を導入できる体制を構築し一部導入実績あり
- ② 出産時休暇（慶弔休暇）の導入
配偶者の出産時に休暇取得できる制度を導入

● その他

<CSR の本格的推進>

「CSR は企業経営そのもの」の考え方の下、ISO26000 における 7 つの中核的テーマについて、それぞれ重点項目を定めて本格的に実施し、本業であるモノ作りを通じた「経営理念」を実践

<労働局よりひとこと>

働きやすい職場環境の実現に向けて、各項目バランス良く取り組まれているように見受けられました。

女性の活躍推進では、採用活動において育休経験のある女性社員が担当するなど女子学生へのアプローチも積極的に取り組まれており、今後は男性社員の育児休業取得も実現できるよう管理職の皆様の「イクボス宣言」を期待しています。