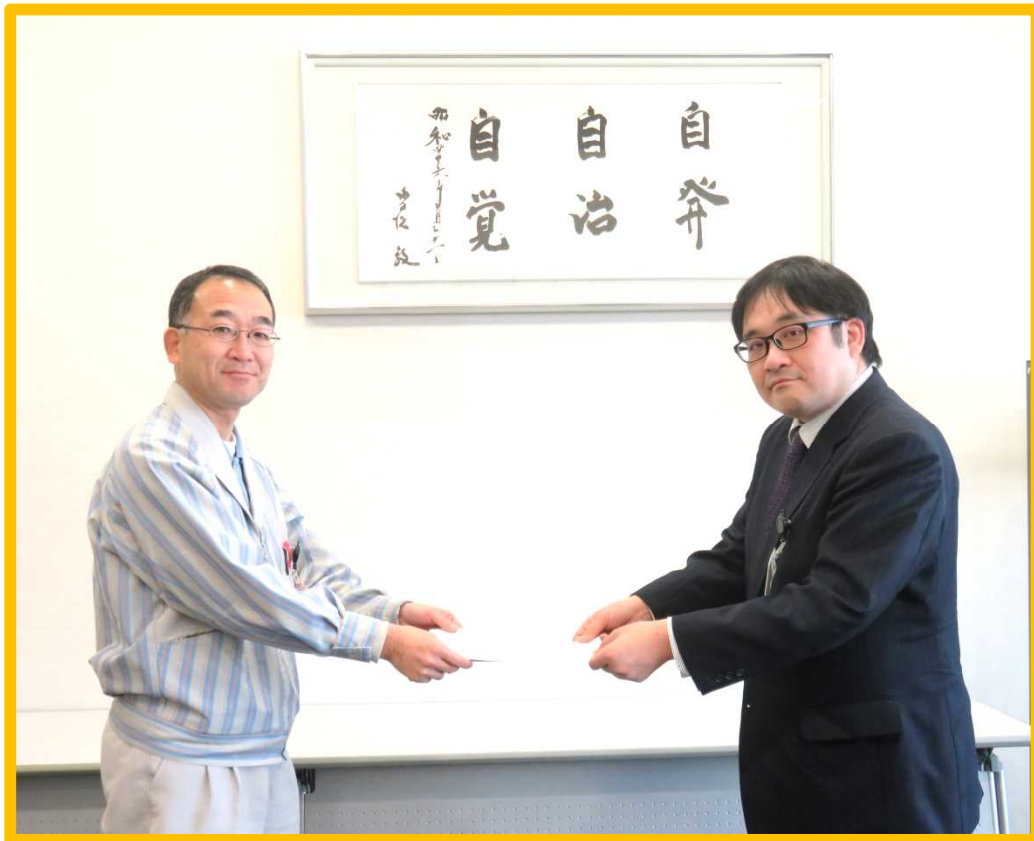


大分キャノンマテリアル株式会社

多方面から取り組まれている内容について、ご説明を頂きました。



㊦ 川嶋人事施設部長へ藤原室長から要請書をお渡ししました。

- * 職員数： 1758人（男性1499人、女性259人）
- * 事業内容：複合機、プリンターなどの化成品の製造
- * 事業所数：2ヶ所（杵築市、大分市）

- 訪問日：平成30年1月24日（水）
- 面談者：大分キャノンマテリアル(株) 人事施設部長 川嶋 範雄 氏
 大分キャノンマテリアル(株) 大分人事課長 高倉 将影 氏
 大分キャノンマテリアル(株) 同課課長代理 倉橋 雅美 氏
- 訪問者：大分労働局 雇用環境・均等室 室長 藤原 幹大
 大分労働局 雇用環境・均等室 室長補佐 狭間 美恵
- 説明いただいた主な内容

<働き方改革の方針>

経営戦略

生産性向上 **好循環・相乗効果** ワーク・ライフ・バランス

<残業をしていた時間を、個人のプライベートの時間（自己啓発、家族との団らん等）に回すことにより、好循環・相乗効果を促し「生産性の向上」を図る。

① 就業時間の前倒し（7月～9月の3か月間）＊いわゆる「ゆう活」
 ⇒就業時間を30分前倒しし、この期間の残業は原則禁止とする。
 早く仕事を切り上げる習慣が付き、余暇の使い方を個人が考えるようになる。余暇の過ごし方について、資格取得等個人の勉強への補助（eラーニング等）、レジャー施設、ショッピング、レストラン等へ会社が補助を行い支援する。

②CKI活動（Canon Knowledge-intensive staff Innovation）
 ⇒個人の成長や職場の活性化と、業務の結果はつながっている
 毎週決まった曜日に、チームごとに「3時間の議論・共有」を行う。
 仕事に対する悩みや課題をチームで話し、仲間や経験者からアドバイスを受けることにより、課題の解決が進み、すっきりした気持ちで仕事がスムーズに進む。職場も明るくなる。

個人の成長
職場の活性化



業務課題の達成
EQCDの達成



時間をかけてミーティングしているんだね！



◆長時間労働削減に向けて◆

- ① ノー残業デーの設定（毎週水曜、金曜）
- ② 就業時間の前倒し期間の設定（前述）
- ③ 管理職の労務管理教育の実施
三六協定等の労務管理ルール等について、管理職に研修を行い徹底する。
（2017年全6回の実施）
- ④ 労使による時間外実績の確認
月に1回、労使で長時間労働者を確認し対策について検討を行う。
- ⑤ 労務管理の徹底
入退ログと、勤務実績の照合をし、一定の差があれば理由を確認。

《参考》

時間外実績の推移（1人あたりの月平均）

2007年実績と2017年実績比較で約70%削減

◆有給休暇取得促進の取組み◆

- ①フリーバカンス制度の導入（2006年導入）
自身の年次慰労休暇から、5日間の休暇を連続もしくは分割して取得することを推奨。取得がない人には、通知し取得を促している。
- ②慰労休暇最大40日、傷病休暇最大40日保有可とする
取得単位は、全日又は半日
- ③時間単位休暇の導入（2014年導入）
傷病休暇5日分を30分単位で取得可
- ④障がい者特別休暇制度の新設（2018年導入）
障がい者に、特別休暇5日分（30分単位）を付与

子どもが病気のと
きにも取得可能

実績

付与日数の90%を消化

◆女性の活躍推進の取組み◆

- ①外部講師による講演会の実施（2017年度）
「女性活躍推進法」等について大分市の講師を招いて講演
- ②女性社員との懇談会、意識調査実施（2017年4月）
- ③女性管理職の登用
2018年1月、女性2名が管理職に昇進。



女性社員への懇談会や意識調査を行っているんだね。

◆男性も女性も仕事と育児を両立しやすい環境づくり◆

- ①育児休業制度 ⇒ 満3歳の誕生日前日まで取得可能
- ②育児短時間制度 ⇒ 小学校3年の修了まで取得可能
- ③マタニティ休業制度 ⇒ 希望日から、産前休暇前日まで取得可能
- ④男性の育児休業所得者 ⇒ 2017年実績2名

◆障がい者、退職者への取組み◆

- ①ハローワークや支援センターと連携し、勉強会へ参加
- ②精神障がい者の雇用（2018年～）
- ③退職者の復帰マニュアルの作成



◆その他の取組み◆

- ①「大分キャノンマテリアルファミリー共済会」を発足（2017年12月～）
- ②余暇の充実に資するため、セミナーやイベントを企画
「マテリンピック」などのスポーツ大会を開催

< 労働局より >

毎週曜日を決めてチームで1人1人の悩みや課題について話し合いを行い、解決を図られているというご説明をいただきました。

企業が労働時間の削減を考えると、「会議の効率化（いかに会議の時間を短くするか）」に苦慮している企業が多いと思われませんが、あえて「毎週3時間」の時間を割り、ミーティングした方が「仕事が進む」とのことでした。

1人1人の悩みを共有し、それが解決されることで、「もやもや」が解消され、「すっきり」した気持ちで、「明るく」仕事ができるということで、とても風通しのよい職場であろうと感じられました。

また、就業時間の30分の前倒し（いわゆる「ゆう活」）で、「残業しない癖をつける」という取組も印象に残りました。貴重なお時間をありがとうございました。