

大阪労働局発表
平成28年11月28日

【照会先】
労働基準部 監督課
電 話 06 (6949) 6490

報道関係者各位

「ベストプラクティス企業」への職場訪問について ～大阪労働局長が日立造船株式会社を訪問しました～

大阪労働局長（苧谷 秀信）は、11月22日（火）、働き方改革に向けて積極的な取組を行っている「ベストプラクティス企業」として、日立造船株式会社の本社を訪問し、取組の見学や取組の効果についての意見交換等を行いました。

冒頭、苧谷局長と谷所敬代表取締役社長兼CEOが会見し、谷所社長から、IT技術を活用した業務体制の再構築等を図るとともに、長時間労働削減の取組やダイバーシティ・マネジメントを推進することで、組織としての生産性向上と社員の私生活充実を実現し、女性や外国人等の多様な人材が活躍できる環境を作る等、同社の取組の目的について、ご説明いただきました。また、具体的な取組事例として、毎週水曜日を基本とする「ノー会議DAY」及び「定時退場日」、年休取得の個人別フォロー、深夜勤務の禁止等の取組状況をご紹介いただきました。

その後、森本勝一執行役員総務・人事部長のご案内により、同社の働き方改革チームによるミーティングを視察し、働き方改革を進める上での工夫等について意見交換を行い、さらに、同社の制度により実際に育児休業を取得した男性社員と苧谷局長が面談し、育児休業を取得する経緯や取得後の感想について意見交換を行いました。

大阪労働局では、11月の「過重労働解消キャンペーン」月間の取組として、「ベストプラクティス企業」への職場訪問を行い、当該企業の長時間労働の削減に向けた積極的な取組事例を収集する活動を展開しています。今回紹介いただいた同社の長時間労働削減やダイバーシティ・マネジメント推進などの積極的な取組事例を、他の企業に対し広く紹介し、府内企業の過重労働解消に向けた気運の熟成を図っていきます。



谷所社長（左奥）・森本総務・人事部長（左）から取組事例の説明を受ける苧谷労働局長（右奥）
（本社8階応接室にて）



育児休暇を取得した男性社員（右）と意見交換をする苧谷労働局長（左から2番目）
（本社1階会議室にて）

日立造船(株)による、働き方改革の取組

1 長時間労働削減の取組

- IT技術を活用した業務体制の再構築等
- 定時退場日、ノー会議DAY
毎週水曜日を「定時退場日」とし、定時退場日を推進する一環として、同曜日を「ノー会議DAY」とする取組。
- 年次有給休暇取得促進
取得目標の設定（事技職12日、技能職16日）。ゾーン休暇、アニバーサリー休暇の促進。
- 年休取得個人別フォロー
年度初めに取得計画を設定、上半期終了時および年度末の前（1月）にフォロー。
- 深夜勤務禁止（22時以降）、休日出勤事前申請
やむを得ず行う場合は、事前に人事部門に申請。21:30には、放送で呼び掛けを実施。

2 ダイバーシティ・マネジメント推進に向けた取組

- 2015年10月にダイバーシティ推進室を発足。11月に社長によるトップメッセージを全社に発信。
- 「ダイバーシティ・マネジメントの目指す姿・アクション」を定め、8つのカテゴリ（組織・風土、働き方、女性、外国人、高齢者、育児、介護、障がい）について、目指す姿、方針等をまとめ、具体的な取組を推進。

【取組事例】

	内容
女性	<ul style="list-style-type: none">○ 採用：事務系50%、技術系10%を目標。○ 継続的キャリア形成：若手職員との面談実施。キャリア形成の意識醸成等を意見交換。○ 管理者育成：2020年度までに2014年度比倍増を目標。社外研修への参加等昇格意欲の醸成にも努力中。
外国人	<ul style="list-style-type: none">○ 採用：30%を目標。○ 継続的キャリア形成：職員への面談実施。現状ヒアリング中。
育児、介護	<ul style="list-style-type: none">○ 法定を上回る制度を整備（育児・介護休業最長3年、短時間勤務小学校卒業まで等）○ 育児休業の一部有給化で、男性の育児参画意識を高め、WLBの充実を図る。○ 各事業所で介護研修会を実施。
障がい	<ul style="list-style-type: none">○ アンケート実施、事業所単位で問題点解決につなげ、有効なものは全社展開予定。
働き方	<ul style="list-style-type: none">○ モデル部門による働き方改革を推進。○ 生産性を高める新しい働き方（在宅勤務等）導入等も検討中。

3 働き方改革

- ダイバーシティ・マネジメントの肝は「働き方改革」。長時間労働削減とWLBを推進し、能力を最大限発揮できる働き甲斐のある職場づくりを目指す。
- 2016年度下半期から、働き方改革の推進モデル部門を募集、設定。現状把握、課題分析のうえ、各部門にて、生産性向上、業務効率化の具体的な取組を検討、推進。取組内容は、社内SNSを通じて社内に情報発信。