

ダイハツ工業株式会社への企業訪問について

訪問概要

【訪問企業】 ダイハツ工業株式会社
 【訪問日】 2018年10月3日
 【主な出席者】
 <ダイハツ工業株式会社> 松下専務執行役員
 <大阪労働局> 井上労働局長



くるみん
認定

※星の数は認定回数
2007年・2009年・
2012年・2015年



左：ダイハツ工業株式会社
松下専務執行役員

右：大阪労働局
井上局長

働き方改革に向けた主な取組(抜粋)

項目	主な内容
労働時間短縮	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 時間管理 <ul style="list-style-type: none"> ・定時退社……メリハリある労働時間、所定外労働時間の削減。 ・年休推奨日……年休を取得しやすい風土の醸成。 ⇒有休取得率は約95.9% ※女性活躍推進企業データベース 正社員 ・月中管理……月中旬に労働時間を確認し月中に対策を実施。 ◆ 仕事の効率化 <ul style="list-style-type: none"> ・会議出席条件……決定権を持つ者のみ出席。 ・業務計画……週報/日報を活用し、『業務の見直し』実施。 ・メールCC廃止……保険の意味でのメールCC送信を廃止。 ◆ 時間の捻出 <ul style="list-style-type: none"> ・職長の1日の見える化 ……職長の業務分析を行い、工数「大」の項目について廃止・効率化・削減に向けて取組を行う。
安全・快適な職場づくり	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 相互安全パトロール <ul style="list-style-type: none"> ・他部の職場を「相互に安全パトロール」を実施。 ◆ 啓発キャンペーン <ul style="list-style-type: none"> ・階段昇降時の「声掛けキャンペーン」を労使で実施。 ◆ 公開講座 <ul style="list-style-type: none"> ・「健康づくり」に取組む場の提供。
人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 職場レクリエーション <ul style="list-style-type: none"> ・「個」と「組織活性化」を促すことを目的に開催。 ◆ 近況レター <ul style="list-style-type: none"> ・ご両親等への近況報告、会社の理解を促進。 ◆ 長所レポート <ul style="list-style-type: none"> ・各人の長所に関するアンケートを実施し、本人に伝える。

取組を振り返り、
運営改善を進めることで
「魅力ある会社」を目指す。

意見交換

松下専務執行役員より

- ✓ 労働時間の短縮について現状・課題を把握の上、様々な施策に取り組んできた。特に上司の仕事の指示方法や時間の使い方が重要であり、部下の効率的ではない業務をやめさせているか、部下を見る時間を確保できているかを大切にしている。
- ✓ 上司の意識改革の上で、課長層だけではなく、その下の実務リーダーも改革の上で重要である。
- ✓ 労使が一体となって傍観者を生み出すことなく改革を進めていく。

井上労働局長より

- ✓ 時間外労働時間の圧縮に向け、様々なアプローチが見られる。会議出席条件やメールCC廃止等を、所属ごとの取組ではなく、全社的にルール化している。全社一丸となった取組で今後の更なる労働時間短縮に期待している。
- ✓ 有休取得率が95%以上と高く、取得率向上に向けた取組や風土は大変参考になる。休み方改革は、その他働き方改革全体に影響するところである。今後もリーディングカンパニーとして有休取得と業務効率化への取組をお願いする。