

ヤンマーホールディングス株式会社への企業訪問について

訪問概要

【訪問企業】 ヤンマーホールディングス株式会社

【訪問日】 平成30年2月16日

【主な出席者】 <ヤンマーホールディングス> 森本取締役

<大阪労働局> 田畑労働局長

ヤンマーホールディングスの主たる事業所



左：大阪労働局 田畑局長
右：ヤンマーホールディングス 森本取締役

※ヤンマー(株)として取得

ヤンマーの働き方改革に向けた主な取組(抜粋)

項目	主な内容
長時間労働対策	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ノー残業デー・ライトダウンデーの設定 社内放送アナウンス、一斉メール送信、職場巡視により早期退社を促している。 ✓ カエル宣言カードの導入による早期退社の実現 毎日、机上に「〇時に退社します」カードを掲示し、労働時間に対する意識を醸成している。業務の取捨選択・優先順位付けだけでなくコミュニケーションの機会創出にも効果が出ている。 (一部部門において実施中)
柔軟な働き方	<ul style="list-style-type: none"> ✓ フレックスタイム制度導入 各事業所毎の地域性や社員の通勤手段等に合わせたコアタイムを設定している。(事業所毎に適用対象の範囲を定め実施中) ✓ 在宅勤務制度導入 通勤時間が無くなること等により、育児・介護と仕事の両立が可能となっている。さらなる生産性向上に向けて、利用拡充を図る。 (今後利用者等へのヒアリングを実施し、適用条件等の見直しを予定) ✓ 再雇用制度の導入による高年齢者の雇用拡大 定年後希望者は65歳まで勤務可能となる。再雇用率は約80%。
その他	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ABW*の導入 *ABW:Activity Based Working 集中席・交流席・発想席など様々な機能の席に適宜移動し、最適なエリアを選択するワークスタイルを導入しており、生産性向上に繋がっている。 ✓ 社員食堂を活用し、健康面から社員をサポート ムスリム社員へは、ムスリムフレンドリーメニューを提供している。 (社内に祈祷スペースも設置)

森本取締役より

業務職から総合職へのコース転換制度を活用し、女性総合職の母数を確保、さらに将来の管理職候補として育成していきたい。

年次有給休暇については、引き続き取得率向上に取り組むとともに、取得日数の少ない社員や管理職に重点を置いて取得促進に努めていく。

田畑局長より

生産性の向上に向けて、ABWの導入や食堂の活用など様々な面から社員をサポートしていただいている。

障害者雇用義務の対象の追加や法定雇用率引上げを目前に控えており、さらなるご理解と雇用への取組をお願いしたい。

意見交換