



◆エンゲージメントの高い社員が多く、離職率が極めて低いのが特徴。

・海外との取引もあり、以前から効率的に業務を進める意識が社員に根付いており、社員のエンゲージメントが高い。有給休暇の取得率約90%、半日有給休暇、時差出勤制度など、働きやすく長く勤められるという認識。

(きっかけ) 取組前

海外での競争力アップを図るため、働き方改革の推進が必要

- ✓ オートバイ用のクラッチ生産は世界シェア1位。海外14拠点に約100名を派遣。海外では日本の価値観は通用せず、いかに短時間で成果を挙げることが重要。
- ✓ 最近の若者は自動車産業への興味が薄れていることから、新卒の理工系技術者の確保に苦慮していた。

取組後(効果)

職場環境の改善が一層進むとともに、グローバルな競争にも対応可能な意識が醸成

- ✓ 工場での時間外労働は減少し、全社的にも時間にメリハリをつけた働き方になった。
- ✓ 生産性向上への様々な取組により、業務効率が改善するとともに、社員個々人がライバルは海外企業という意識を持ち、各国の需要にフィットした柔軟な提案ができるようになってきた。
- ✓ 外国人の採用が進むことで、多様性や仕事と家庭の両立に関する意識が高まることを期待している。
- ✓ 育児休業取得として女性100%、男性は育児休業・配偶者出産休暇取得を合わせて96%取得。
- ✓ 平成31年1月くるみん認定取得。

取組内容や仕組み

時間外労働の縮減

- ✓ パソコンのログにより時間外労働の見える化に取り組んでおり、長時間になりそうな社員へは警告を発信する取組を実施。また、毎月1回、労働時間管理委員会を開催し、労使が仕事の割振りを見直し、業務の平準化を図ることを目的に業務の見直しに取り組んでいる。

外国人の採用促進

- ✓ グローバルに展開している日本企業であること、世界での高いシェア、日本人と同じ条件で働けることに魅力を感じるのか中国及び韓国等の留学生からの応募が増えている。外国籍学生については、日本語が堪能であることを条件としている。

生産性向上へ向けた取組

- ✓ 国内外に生産拠点があるため、JOBローテーションを行い、多能工化を推進するとともに、点在している工場が抱える問題点などを集約化して情報共有を図っている。
- ✓ 工場内では従来から効率化のための取組を進めており、ムラ・ムダを無くす「3M運動」を展開している。

若年層の採用に向けた取組

- ✓ インターンシップ等の就業体験機会のほかに、高校からの依頼等により職業講話を実施して、学生向けに仕事のやりがい等の情報提供を行い若年層の採用に取り組む。

育児休業等への取組

- ✓ 子供のための休暇制度として、当日申し出を可能とした半日有給休暇制度の導入や育児のための短時間勤務制度、子の春・夏・冬休みに対応した時短制度等を導入して子育て支援を推進、更に社内報等で育児・介護の諸制度周知の取組を実施。