

栃木労働局による「働き方改革」企業トップへの働きかけ

(局長編)

清原住電株式会社



平成 28 年 9 月 27 日、清原住電株式会社の常務取締役 佐谷宏 氏を訪問、「働き方改革」についての協力要請及び取り組み内容についての意見交換を行い、更なる取り組みへの推進をお願いしました。今回の要請では栃木県幹部及び宇都宮市幹部も同行しました。

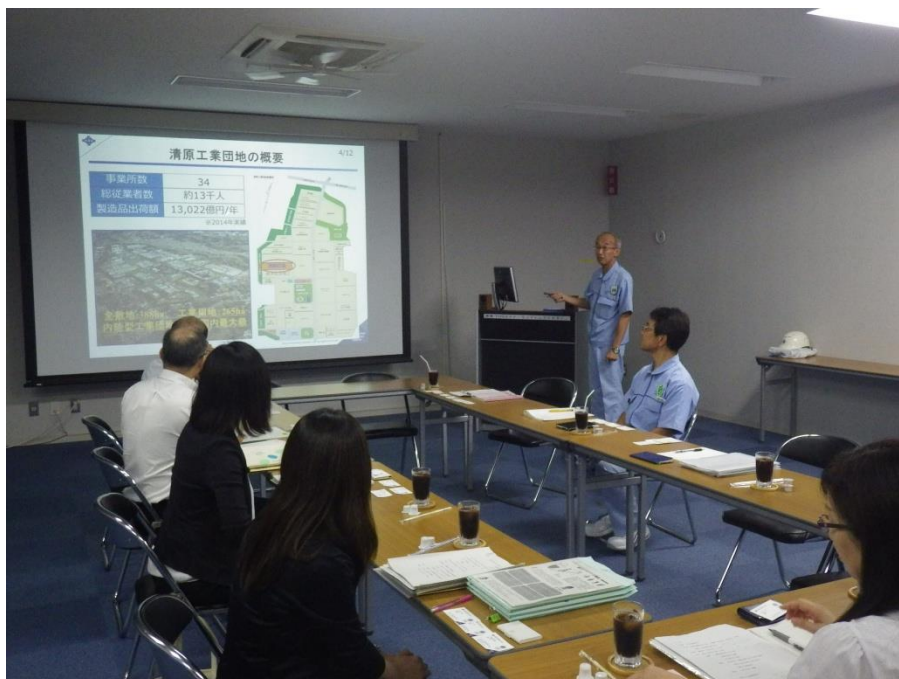


佐谷常務（左手前）に、「働き方改革」の要請を行う、白兼栃木労働局長（右手前）。同席は水谷総務部長（左中央）、工藤総務主査（左奥）、栃木県産業労働観光部労働政策課篠崎課長補佐（右手前から 2 番目）、宇都宮市経済部商工振興課青木課長（右手前から 3 番目）、同労政グループ磯総括（右手前から 4 人目）、栃木労働局雇用環境・均等室落合室長補佐（正面奥）。

(撮影 栃木労働局 野中)

【清原住電株式会社】

本 社 栃木県宇都宮市清原工業団地 1 8 - 5
創 業 1996 年 11 月
代 表 者 代表取締役社長 末森 茂
労働者数 313 名（派遣労働者 106 名含む）
事業内容 光ファイバーケーブルの製造と販売
住友電気工業(株)100%出資
公式HP <http://www.1049.cc/web/kiyoharasumiden/>



佐谷常務取締役より、事業概要の説明を受ける一同

◆対談内容



佐谷常務取締役



白兼栃木労働局長

【白兼栃木労働局長】

「働き方改革」と一口に言っても、その裾野は広く、一概にこれを実施すれば上手く行くというものではないです。やはり各企業が自社の分析をしっかりと頂き、自社流の取り組みをして頂くことが大切となります。

住友電工グループにおいて展開されてきた「Switch 運動」に合わせて、こちらでもいろいろな活動をされてきたと聞いておりますが、その辺からお話を聞かせて頂けますでしょうか。



【佐谷常務】

住友電工グループでは、2008年より3～4か年計画でSwitch運動を展開しており、当社においても活動主旨に則り、本活動を展開してきました。

Glorious Excellent Companyこそグループのあるべき姿として、一人ひとりが実践して、計画ごとのビジョンの達成を目指してきました。

※Glorious（グロリアス）とは、社会からの信用や評判、社風といった企業の定性的、人格的なあるべき姿のこと。

※Excellent（エクセレント）とは、企業の業績という定量的なあるべき姿のこと。

一人ひとりが、Switchの切り替えを明確にして「集中→効率UP」、「オンとオフ」を切り替えて「ワーク&ライフ」の充実を目指しています。

「人材」「モノづくり」「財務」という3つの基盤を堅持しながら、「イノベーション」というキーワードの下、現領域の変革・伸長、融合領域への展開、新規領域への挑戦を目指しております。

【水谷総務部長、工藤総務主査】

3年毎、以下のような取り組みを清原住電としては行ってきました。

1)2008年～2010年のSwitch運動は、グループ各社ごとに、予め用意された10のメニューから選択して取り組み、半期ごとに親会社へ取り組み状況と実績を報告することから始めました。

2)2011年～2013年は、「Switch+（プラス）運動」として、おもに以下の3点に取り組みました。

年次有給休暇取得促進、労働時間削減、育児関連制度の見直し等

3)2014年～2017年は、「SWITCH17活動」（小文字のiは一人ひとりを表しています）として、住友電工17visionを達成するための組織風土、人材作りを目指しています。

①労働時間削減ならびに、労働生産性の向上の取り組み

②次世代育成、介護支援制度の充実

③健康増進（福利厚生サイト参加、健康経営宣言、等）

④コミュニケーション強化（ポスター等による啓蒙）

⑤セルフ・デベロップメント

（自己啓発等⇒教育・研修受講等について個人ごとの目標設定）

【白兼栃木労働局長】

最初はグループ全体の方針に沿って始めていたが、その過程において自社の課題に沿った取り組みを展開していくようになったということでしょうか。

例えば制度の充実と周知についてはかなりの工夫をされていると聞いております。

ワークライフバランスという観点からは、具体的にどのようなことをされてきたのでしょうか。

【工藤総務主査】

まずは、各種制度の整備と、制度を利用しやすい環境づくりに取り組みました。

①育児・介護関連制度、休暇制度については、親会社に合わせて制度の充実化を図っています。弊社のホームページにも「ライフ&ワーク支援制度と法律との対比表」としてご紹介しておりますが、法律以上の取り組みを行っております。これは次世代育成支援推進法の改正にともない、第2回行動計画を労働局様へ届出したものを公開しております。

URL⇒<http://www.1049.cc/web/kiyoharasumiden/recruit/worklife/>

平成29年1月から改正育児・介護休業法が施行されますので、現在改訂対応中です。

周知については、各部署のPCからイントラネット（社内ネットワーク）経由で、全員が、社内規程等を社内のどこからでも閲覧できるようにしてあります。

②健康増進策として、福利厚生サービス（選べるサービス）の導入、健康管理セミナーの社内開催、また社内カウンセリングを月に2回は実施しています。

③平成27年2月に、「人事関係手続き・制度」に関する冊子を作成し、全員に配布しております。その冊子も「もっと見やすく」という従業員の要望に応えて、「Work&Lifeハンドブック」にしました。

【白兼栃木労働局長】

これは携帯版で大変見やすいですね。これなら自宅へ持ち帰り、家族も見られるので色々な意味で効果がありますね。社外秘冊子のようなので、オープンに紹介を出来ないことが残念です。でもこれは他事業場も真似して欲しい取り組みですね。

【佐谷常務】

ありがとうございます。確かに持ち歩き出来るハンドブックという利便性は好評ですね。もちろん各部署のPCから社内ネットワークに入れば、閲覧が出来るのですが、家族も見られるハンドブックにより、制度活用者が増えてきているのは事実です。男性社員の「配偶者出産休暇」や「育児休暇取得率」が大幅に向上しています。

「制度をよく理解してもらおう」ことが大切であることを再認識させられました。

【白兼栃木労働局長】

総労働時間削減についても、かなり努力をされていると聞いております。「変形2交代制勤務」を採用されているようですが、シフト調整とかは大変ではないですか。

【工藤総務主査】

年間の勤務シフト表を作成して、労働時間等を管理しています。年間受注予測に基づき、必要労働時間を割り出し、過去データ比較から業務に支障がないセーフティな人員配置に注意して、年間勤務表を作成します。

三班制を引いており、各班の日ごとの労働時間（休日、休暇等も含めて）を勤務シフト表で提示し、現場各班ではその労働時間を埋める作業人員配置を決めます。

日々の現場における人員配置はリアルタイムで把握できますので、欠員時に他の班からの応援等、配置変更も随時対応しています。

この体制を維持するためにも、十年ほど前からマルチスキル化(多能工化)を進めてきました。休暇等により欠員が生じた時も、他工程から人員をシフト出来るようにすることが目的です。

【白兼栃木労働局長】

この労働時間等割り当て勤務シフト表は、すごいですね。日毎、月毎の労働時間数、超過時間差や夜勤回数の月次・累積等、きめ細やかな計画とその推移が確認出来るわけですね。もし計画推移と違ってきた場合はどうされているのですか。

【水谷総務部長】

年次有給休暇実績が「見える化」されていますので、取得率の低い本人とその上長に対し通知を発行し、取得推進を要請します。また労働時間数についても、時間外実績推移を見て、月半ば時点で注意喚起、原因説明を行い、計画推移とかけ離れないようにしています。

【白兼栃木労働局長】

まさしく「労働時間等の適正な把握」がされて、その有効活用が行われているようで感心します。

しっかりとした制度と現場業務フローのマッチングがスムーズに行われていることを感じます。

【工藤総務主査】

しかしながら、まだまだ出来ていないことも多いと思います。今後の取り組みと課題としては、以下のような事になります。

今後の取り組みは

- ① 部門ごとに取り組み内容や目標値を設定し、総労働時間削減に取り組む。

2016年度：2015年対比 1.0%削減

2017年度：2015年対比 1.4%削減

② 総労働時間削減取組担当者の選任及び事務局の設置：水谷総務部長

③ 特定休日※(2日)を廃止し、一般休日化。

※部門毎、もしくは個人毎に年間5日間、任意の日を設定し休日とする。(無給)

④2017年より、全社スローガン「ミニマム12運動」を掲げ、「一人年間12日以上
の有給休暇取得を目指す」こととし、部門毎の「計画有給制度」を導入。

部門単位で2日、個人単位で5日の計7日の有給取得について、労使協定に基づく
強制力を働かせて、促進を図る。

課題としては

① 女性社員比率の改善と女性管理職の育成

② 非正規労働者の賃金改善

③ ストレスチェックの開始に伴い、従業員のヘルスケア体制の拡充

④ 福利厚生サービスの充実

⑤ 少子高齢化時代を迎え、労働力確保の工夫

以上になります。

【栃木県：篠崎労働政策課 課長補佐】

御社は、平成26年度に栃木県の「フロンティア企業」としても認証させて頂いています。(とちぎものづくりを代表する企業を「とちぎの技術ブランド」として認証)
その背景には、やはり本日聴かせて頂いた「働き方改革」としての工夫があることを改めて知りました。

栃木県では、「仕事と家庭の両立」及び「女性の活躍」を応援するために、「いい仕事
いい家庭つぎつぎとちぎ宣言」をされる企業を募集しております。現在、県内400社が登録されています。

宣言は県のホームページで紹介されるほか、県から登録マークが交付されます。この登録マークを、名刺や会社案内等といった商品や役務以外のものに使用し、「従業員の仕事と家庭の両立」及び「女性の活躍」を応援する企業としてアピールすることが出来ます。

御社の場合、取り組まれていること自体が、この宣言に該当しますので、是非、活用して頂ければと考えます。従業員のやる気向上や、優秀な人材の定着や確保が容易になる等、様々なメリットが期待できますのでご紹介致しました。(資料提供)

【宇都宮市：青木商工振興課 課長】

宇都宮市も、国や県と協力しながら、「働き方改革」に取り組んできています。

「まち・ひと・しごと創生総合戦略」を2015年度から5か年計画で策定し、様々な取り組みを行ってきていますが、今日は、お話の中にもありました少子高齢化対策としての労働力確保のツールとして活用できる、「若年雇用者マッチング事業」と「女

性再就職マッチング事業をご紹介します。(資料提供)

【白兼栃木労働局長】

今日は、多くの参考になることを聞かせて頂きありがとうございました。「働き方改革」は、一人一人が効率を上げて、限られた時間の中でいきいきと働ける職場風土がベースとなります。貴社の場合は、積極的な取り組みを継続され、従業員一人一人にまさしく **Switch** が入る工夫をされているようです。

是非、これからも引き続き「魅力ある職場づくり」に向けて、色々な成功事例を発信してください。