

取組事例

(所定外労働削減)・(年休取得促進)・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク)



企業名：日本ピストンリング株式会社	所在地：埼玉県さいたま市
従業員数：673名	業種：製造業

取組の目的

グローバルな生産体制の構築や価格競争、労働力人口の減少などの当社を取り巻く環境の厳しさに対し、労働生産性の向上や社員の心身の健康確保のために取り組みを進めている。また、これらの取り組みは競争力やイノベーションの源泉である優秀な人材の確保定着にも欠かせない。

取組の概要

【トップメッセージ】

- ・2017年度期を最終年度とする第六次中期経営計画にて「100年企業への土台作り～マーケティング&イノベーションによる企業価値向上～」を基本方針とし、市場構造や顧客ニーズに迅速に対応し、事業基盤の拡充による企業価値向上に取り組んでいる。そのなかで人材育成や人的資源の充実は不可欠であることから、これまで以上に業務効率化を推し進めることで社員の働き方を見つめなおし、多様な人材の活躍を促進していく。

【時間外労働削減に向けた取組】

○生産効率をアップする活動の実施

- ・課長クラスが推進委員となって4半期ごとに1回改善テーマを掲げ、生産効率をアップする活動(TPM)を行っており、「時間外労働の30%削減」もその目標の一つとしている。
- ・TPMの活動として保管書類の削減に取り組んでおり、2013年度に比べ12%ほど廃棄した。

○業務効率化の取組

- ・固定電話をスマートフォンにして、社内パソコンと連動できるようにした。その結果、オフィス外でもメール確認や情報共有が可能になった。
- ・TV会議システムを国内・海外の拠点に配置し、短時間の打ち合わせや海外工場等との定期的な会議に活用している。TV会議は、極力双方の所定労働時間内に設定して、時間外労働が発生しないように工夫している。
- ・工場では多能工化を進めていて、業務に必要な様々なスキルを一覧にした技能マップを作成し、個人ごとにどの技能を習得しているかを4段階で表している。これにより各人の技能レベルを可視化し、今後、誰がどの技能を習得する必要があるかを判断し教育訓練計画に反映させている。

○ノー残業デーの実施

毎週水曜日をノー残業デーとして徹底しており、ノー残業デーには、会社と労働組合が合同で社内パトロールをしている。現場と対話することで取組が浸透した。課によって水曜日に実施が難しい場合、他の曜日に実施している。

○従業員IDカードによる労働時間の把握

- ・従来は月次で確認していた労働時間を、平成25年1月から従業員IDカードの出退勤記録を利用するWebシステムを導入し、日次で管理することになった。各従業員の始業・終業時間及び時間外労働の時間をリアルタイムで把握することで、管理職が部下の時間外労働の状況に応じて対応を指示できるようになった。また、賃金計算の時間も短縮された。
- ・部下の時間外労働が20時間になった時に、警告のため各課の管理者にアラート配信している。また、安全衛生委員会において時間外労働の実績を共有している。

【年次有給休暇取得に向けた取組】

- ・年次有給休暇取得促進のため、計画的に連続して休暇を取得する計画年休取得制度がある。上期3日・下期3日の計6日又は年間5日を事前申請による計画的取得を勧めており、年間5日連続取得した場合、土日を含め最大9連休が可能となる。
- ・半日単位の年次有給休暇を、平成28年より年間取得日数を年間5日（10回）から10日（20回）に増加して取得しやすくした。
- ・年次有給休暇以外の特別休暇は、夏季休暇、年末年始休暇、ゴールデンウィーク休暇、永年勤続休暇（5日間）、リフレッシュ休暇（2日間）、ボランティア休暇、結婚休暇（8日間）などがある。

【女性活躍の推進】

- ・2020年3月までに、監督職級に占める女性割合6%を目指している。また、女性社員のワーキングチームにより、女性の視点で働きやすい職場環境を提言している。

【育児介護関係】

- ・女性の育児休暇取得率は100%、男性の取得者は1名、さらに2017年12月に1名取得予定。

【今後の取組】

- ・勤務間インターバル制度やアニバーサリー休暇について導入可否を含め検討する。

現状とこれまでの取組の効果

○時間外労働の実績推移

平成27年度 14時間/月、平成28年度 12時間/月

○年次有給休暇の取得率推移

平成27年度 56%、平成28年度 64%