

取組事例

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

企業名：オリオン機械株式会社	所在地：長野県須坂市
社員数：680名	業種：製造業



取組の目的：

『すべてはお客様のために』をスローガンとし、目標を達成するためには、社員の個々の能力向上と働きがいのある職場が重要と考え、①ワーク・ライフ・バランスの定着、②人事制度の見直しと人材育成の推進、③職場環境の整備を図り、社員が満足する働きがいのある会社の実現を目指している。

取組の概要：

<現在の取組>

○ トップメッセージ

- ・ポジティブアクションを推進し、女性の採用と職域の拡大を実現します。
- ・少子高齢化が進む時代の中で社員が安心して働けるよう、育児と介護制度の充実を目指します。
- ・多様化する雇用形態に対応するため、社員定着のための制度づくりを進めます。
- ・何事にも身体が資本。健康診断の結果を踏まえ、健康に不安のある社員に対し一歩踏み込んだ健康指導を実施します。

○ 所定外労働時間の削減の取組

- ① ノー残業デーの実施：月2回
- ② 時差出勤制度の検討

○ 年次有給休暇の取得促進の取組

- ① 年次有給休暇取得率の年度目標：『50%』に設定
- ② 年次有給休暇の計画的付与制度の導入（年1日）
- ③ 計画的な取得の推進（年3日）：『リフレッシュ休暇』1日間・『記念日休暇』2日間（取得日を表にして見える化することで、取得への意識向上と取得時期の情報共有。）

○ 人材育成・生産性向上の取組

- ① 若年社員の育成制度
 - ・指導員(メンター)制度：新入社員研修期間中の6か月間、先輩社員が指導、相談役として仕事に対する不安や人間関係などフォローしながら、必要なスキルアップを図っている。
 - ・技能五輪への挑戦：人材育成、技能の伝承、品質及び顧客満足度の向上を目的として、若手技能者が挑戦。これまで多くの入賞者をだしている。

- ・ものづくり塾：自社で実施している若年者向けの技術指導で、技術を磨く若年社員に先輩社員も刺激を受けて、お互いが切磋琢磨し合うという想定以上の相乗効果も生まれた。
- ・マイスター制度：様々な企業の退職者を講師に迎え技術指導。
- ② 業務改善提案制度・QC活動による生産性向上
 - ・月3件の提案を目標とした「業務改善提案制度」と月1件を目標とした「QC活動」を実施。

○ 女性活躍推進の取組

- ① 現在女性社員数：全社員 680 名中 94 名、女性管理職数：全管理職 200 名中 4 名。
女性活躍推進を図るため『ポジティブアクションプロジェクト』を立ち上げ(平成28年4月)職種、職域の見直しや女性が働きやすい環境づくり、職場の意識改革など、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を実行に移すこととしている。
- ② 女性社員の採用強化：新規学卒採用者に占める女性割合の目標を、毎年25%に設定。
その結果、女性社員 94 名中 42 名が10歳代～20歳代と若年社員が45%を占めている。

<今後の課題・取組>

- 『小1の壁』問題への対応として、小学1年生の子を養育する社員の短時間勤務制度の導入。
名称は「キッズサポート制度」
- 所定外労働を前年比2割減の目標に向け取り組んだが達成でき、業務が集中する部門の改善を行う必要があると考えている。併せて、現在実施している取組の問題点の洗い出しなど、目標達成のための具体的方策を検討し、取り組んでいくことを検討している。

現状とこれまでの取組の効果：

- 年次有給休暇の年間平均取得率：平成28年度(48.7%) 平成29年度(51.3%)
- 1人当たりの平均所定外労働時間数：月20時間程度(平成29年度)
- 女性の育児休業取得率：100%
- 男性の育児休業取得者数：延べ5人
- 人材育成：技能五輪全国大会に平成21年度から毎年出場(入賞者数36名)
- 新規学卒採用者の離職率：直近3年間、0%(約60名採用)
- 女性社員に占める若年社員割合：94名のうち10～20歳代が42名(45%)
- 2012年・2017年「くるみん」認定
- 2016年 長野県「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証