

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： エムケー精工株式会社	所在地：長野県千曲市
社員数： 815名	業種：製造業



取組の目的：

- ・社員一人ひとりのレベルアップを図り、生産性が高く密度の濃い仕事を求めるからこそ、会社がそのサポートをすることが不可欠であるという思いからさまざまな制度を設けている。
- ・学びの場は仕事だけではなく、地域活動や家族で過ごす時間の中にもある。ユーザーの皆様選ばれ、ご満足いただける製品をお届けするために、社員一人ひとりの仕事以外の生活の充実により人間力を高めることを目指している。

取組の概要：

<現在の取組>

○ トップメッセージ

当社では「人づくり」に着眼した働き方改革を進めています。労働時間の短縮や生産性向上だけで語らず、立場や世代を超えた多くの人に理解してもらう必要があります。例えば、若い人の思考プロセスに問題があった場合、時間がかかってもそれを因数分解し、一つずつ改善する中で個人の能力を引き出す努力が重要です。教える側、教えられる側の双方にとってのトレーニング、互学互習です。様々な取組みのPDCAサイクルをまわし、全ての従業員がワクワクするような企業でありたいと思います。

○ 所定外労働時間の削減の取組

- ① NO 残業 DAY の実施：毎週水曜日及び毎月末金曜日
- ② コアタイムのないフレックスタイム制の導入（間接部門・研究開発部門）
- ③ 三六協定：研究開発部門の限度時間引き下げ：1ヶ月 100 時間→平成 29 年度から 80 時間
- ④ 意識改善の取組：所定外労働の実態を全管理職が共有（見える化）し同一步調を目指す

○ 年次有給休暇の取得促進の取組

- ① 年次有給休暇の計画的付与：毎年5日間（一斉付与3日間、個別付与2日間）
- ② 年次有給休暇積立制度：2年間で失効した年次有給休暇を最大60日まで積立可能（社員の本人の疾病の他、家族の介護時に利用可能）

○ メリハリのある働き方向上の取組

- ① 「集中タイム」の導入（研究開発部門）：机の前のオレンジ色の札を掲げて特定の時間帯の話しかけや電話の取り次ぎ等を原則禁止
- ② 出社予定時刻・退社予定時刻の情報共有：出勤時に当日の退社予定時刻を記入、退社時に翌日の出社予定時刻を指定のホワイトボードに記入
- ③ 「立ちミーティング」の導入（生活事業部門）：短時間で効率的な会議のために実施

○ 人材育成の取組

- ① 「ハッピーアワー」の開催：毎月末金曜日（プレミアムフライデー）の午後4時から午後5時までの1時間、社員と役員が部門・役職・年代を横断して交流する懇親会
- ② OJT トレーナー制度：先輩社員と新入社員1対1で配属後1年間の研修
- ③ 研修マイレージ制度：研修活動実績を個人ごとにポイントで表して見える化

○ 仕事と育児の両立支援の取組

- ① 社内育児休業休暇制度：会社独自の特別休暇制度（子が出生した日から1歳6カ月に達する日までの間で連続5日間）
- ② 短時間勤務制度：小学校就学の始期（状況により小学4年生）に達するまでの子を養育する場合に5時間にまで短縮可能（現在3名利用）
- ③ 在宅勤務制度（テレワーク）：結婚、出産、家族の転居、介護等により、遠方へ転居又は出社困難な状況の際の多様な働き方として導入（結婚により県外転居となった開発職女性がフレックスタイム制の在宅勤務を実施中）
- ④ 再雇用制度：退職した社員に対して再就職の機会を増やすための制度（平成28年度に女性1名採用）
- ⑤ ワンオペ休暇制度：実家が遠く1人で育児をしている主婦（夫）を支援する有給休暇制度で子供が1歳になるまで、月1日を限度に休暇取得が可能

○ 女性活躍推進の取組

- ① 女性の採用強化：活躍している女性社員を自社ホームページ等で紹介
- ② 女性の管理職登用強化：平成29年1名、平成30年度1名、計2名を登用
- ③ メンター制度の充実：気軽に相談できる女性先輩社員を紹介する制度（OJT トレーナー制度をさらに充実させ、女性社員の成長を支援する。）
- ④ 権限移譲のイノベーション・女性活躍推進：新入女性社員による「新CM制度ワーキンググループ」でCMコンテンツを制作（放映中）

<今後の課題・取組>

- ・引き続き女性リーダーの登用強化や女性キャリア形成支援研修を拡充していく予定。
- ・現在人事評価制度の見直しを実施しており、その中で研修マイレージ制度による累計ポイントをどのように反映させていくか検討中。

現状とこれまでの取組の効果：

○ 月平均所定外労働時間の推移

平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
13.0 時間	12.9 時間	12.5 時間	12.0 時間

○ 年次有給休暇の取得率の推移

平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
49.8%	49.1%	51.2%	50.6%

○ 女性の管理職登用数 ： 2 名（平成 30 年 3 月 21 日時点）

○ 契約社員から正社員への登用状況の推移

		平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
登用数		2 名	2 名	0 名	3 名	5 名	1 名
男女別	男性	0 名	0 名	0 名	1 名	2 名	0 名
内訳	女性	2 名	2 名	0 名	2 名	3 名	1 名

（各種認証取得・受賞歴）

○ 2008 年 「くるみん」取得

○ 2015 年 「プラチナくるみん」取得

○ 2016 年 長野県「職場いきいきアドバンスカンパニー認証」取得

○ 2017 年 「えるぼし（3 段階目）」取得

長野県「女性の活躍推進企業」知事表彰

○ 2018 年 日本創生のための将来世代応援知事同盟による

「2018 年度将来世代応援企業表彰」において最優秀賞受賞