

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：株式会社竹内製作所	所在地：長野県埴科郡坂城町
社員数：586名	業種：製造業



取組の目的：

- 世界初のミニショベルを開発、不整地作業に最適なクローラーローダーを世界で初めて開発・販売。「創造・挑戦・協調」の精神で切磋琢磨し、「世界初から世界のTAKEUCHIへ」を合言葉に、常に次世代のグローバルスタンダードを目指して、ユーザーニーズに即した製品を国際市場に供給していくことを目指している。
- 「多様な人材を積極的に育成・活用する」という行動規範に則り、高度な技術や熟練の伝承を図り、顧客ニーズに合った高品質高性能な製品を安定的に供給するため、「何度でも繰り返し挑戦できる正社員登用制度」を構築した。

取組の概要：

<現在の取組>

○ トップメッセージ

当社の行動規範には「人間尊重」が掲げられており「人財を最大の経営資源と認識し、多様な人格や個性を尊重し、積極的な育成・活用に努め、チャレンジ精神に満ちた、活気ある楽しい職場づくりに努めます。」とあります。今後も当社行動規範に従って働き方改革を推進していきます。

○ 所定外労働時間の削減の取組

- ① 勤怠システム導入による労働時間管理の厳格化：時間外労働時間数（月 25 時間及び月 45 時間到達時等）にアラート機能を追加、タイムカードと業務用パソコンの連動により出勤の際ログインを厳格管理。
- ② 裁量労働時間制・事業場外みなし労働時間制は導入せず、実労働時間数による把握・管理
- ③ ノー残業デーの実施（毎週 2 回：水・金曜日）
部門の実態に応じて段階的・柔軟に実施し、平成 30 年 7 月以降は開発部門も毎週 2 回に拡充。
- ④ 三六協定の延長時間低減・遵守による意識改善

○ 年次有給休暇等の取得促進の取組

- ① 年次有給休暇の計画的・一斉取得制度（年 1 日）を導入
- ② 昨年の取得実績が一定日数未達の社員に対する取得促進：取得実績 5 日未達の社員に対して取得目標を設定して意識改善を図る。

○ 非正規労働者の処遇改善の取組

① 「何度でも挑戦できる」正社員登用制度の導入

- ・1年以上在籍している契約社員・派遣社員を対象に登用試験（書類審査・筆記試験・小論文・面接）を経て正社員に転換し、登用後の処遇は年齢に応じた賃金体系に基づく。平成27年以降平成30年9月までに延べ146人（実人員は90人）が受験し、29人が合格（合格率19.8%）。
- ・正社員登用を目指して全社員の意欲が向上し、QC検定等の資格取得や改善提案など積極的な自己研鑽に繋がっている。さらに、定着率が大幅に向上（離職率の低減）。

② 非正規社員への一時金の支給

契約社員及び派遣社員に対して、年2回の評価に応じて3～10万円を支給。

○ 労働生産性向上・多様な人材活躍の取組

① 業務改善制度の活用：個人又はグループの提案、採用にそれぞれ報奨金を支給

② 重筋作業の負荷軽減や職場環境改善策による多様な人材の活躍

重量物の搬送や手作業の自動化、空調設備や自動ラインの新規設備投資により中高齢社員と女性社員の負荷軽減が実現。製造現場での女性社員が倍増。さらに女性が活躍できる職場環境整備を推進中。

③ 社内ポータルサイト活用による業務効率化

④ 育児中の社員の柔軟な勤務対応：時間短縮勤務シフトを7パターン設定

<今後の課題・取組>

受注増加に伴う従業員数の急増により障害者雇用率が低下しているため、職場環境の改善による障害者の積極的な受け入れを対応中。

現状とこれまでの取組の効果：

- 1人当たりの月平均所定外労働時間数 : 27時間
- 年次有給休暇の平均取得率・取得日数 : 52.18% (8.75日)
- 正社員登用実績：下表のとおり

平成27年2月実施	16名受験	3名合格
平成27年8月実施	32名受験	5名合格
平成28年2月実施	26名受験	1名合格
平成29年2月実施	35名受験	7名合格
平成30年2月実施	37名受験	13名合格
合計	延べ146名受験	29名合格

※何度でも受験可能な制度のため、実人数は90名程度（合格率30%強）

- 障害者雇用数 : 10人（雇用率1.92%）（平成30年度）
- 長野県「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証取得