

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)・勤務間インターバル・選択的週休3日制)



企業名：株式会社シンコーメタリコン	所在地：滋賀県湖南市
社員数：89名	業種：製造業

取組の目的：

社員が目標を持ち、安心して働くことができる環境を整備することが、社員のモチベーションアップにつながるため。

取組の概要：

<現在の取組>

○トップメッセージ

社員の暮らしを大切にし、社員が育つ環境を創り、仕事を通じて広く社会貢献出来る会社を目指す。

「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞の受賞を目指す。

○全社員正規雇用化

有期雇用や派遣労働などの非正規雇用を行わず、定年再雇用者以外の全員を正社員雇用としている。

○業務の効率化による労務環境改善の取組

会社独自の業務管理システムソフト『シン魂』を構築し、生産工程管理、在庫管理、原価管理、作業時間管理、日報・勤怠管理をシステムにより一体化した。『シン魂』の導入で、データ管理移行による業務改善、業務量の見える化を実施し、適正な生産管理を行った結果、一人ひとりが主体性を持って作業工程の確認・組立てが行えるようになり業務効率化を達成した。この結果、所定外労働の削減など労務環境の改善にもつながっている。

○福利厚生の実施

- ①毎年頑張った社員へのプレゼントとして、全額会社負担で社員旅行を実施。
(海外旅行) ※お小遣いまで支給
- ②通常の賞与のほか、決算賞与(平成28年度は3か月分)を支給している。
- ③資格取得した社員へ資格手当(10万円)を支給している。
- ④毎年、全社員の誕生日に誕生日手当(10万円)を支給している。
- ⑤毎年、業務でスーツを着用する社員にスーツ手当(5万円)を支給している。
※全ての手当は現金にて支給、社員のモチベーションアップにつながっている。

○技術者の育成

定年再雇用者の継続雇用に積極的に取り組み、継続雇用を希望する意欲のある者は65歳を超えても継続的に雇用している(過去の最高齢者は78歳まで雇用)。

また、溶射技能士などの国家検定資格などの取得に会社全体で積極的に取り組み(受験に要する費用は全額会社負担)、技術者の育成を行っている。また自己評価制度(自己目標に対してどのような成果を残せて、どの程度成長できたかを自己評価する制度)を導入することで、社員が目標を持ち、前向きに向上心を持って働くことができる環境を整備している。

○連続休暇制度『ドリームセブン』の実施

7日間連続休暇制度を『ドリームセブン』と命名し、盆、正月の大型連休以外に、社員が各自計画を立てて年次有給休暇を連続取得する制度を平成27年11月より導入した(現在取得率100%)。年次有給休暇の取得促進はもちろん、全社員が7日間の休暇を取得することで、仕事おろしにも繋がり、会社全体の技能アップにもなっている。

○男性の育児目的休暇制度『イクメンセブン』の導入

平成29年4月より、配偶者が出産した男性社員の育児参加機会を増やす目的で、5日連続の特別休暇制度(イクメンファイブ)を導入した。

令和3年11月より、日数を2日増加した7日連続の特別休暇制度(イクメンセブン)を導入し、長期休暇を取りやすい仕組みを作っている。

導入当初は誕生日から5日間としていたが、各家庭の事情にあった取得が可能となるように、社員からの要望に基づき、以下の4つの中から選択できる制度へと変更した。

- ① 出産日から
- ② 退院後から
- ③ 親族の手助けが終了したときから
- ④ 妻の里帰りが終了したときから

○育児休業中の『子育て面談』の実施

育児休業中の社員に対して、社内の情報共有や、育児中の悩み相談、育休からの復帰に向けた流れについての相談を目的として、毎月1回1時間程度、赤ちゃん同伴での出社を促し、面談を行うこととしている。これにより、育児休業中の社員の不安解消につながり離職を防止しているとともに、復帰後の周囲のサポートも受けやすい環境となっている。

○テレワークによる業務効率化の促進

タブレット端末を社員に貸与し、自社の業務管理システム『シン魂』にどこからでもアクセスを可能にすることで、出張先であっても場所にとらわれない効率的な業務遂行を可能とした。

○年2回の社長との ONE on ONE の実施

全社員、1回当たり30分、社長と1対1での個人面談を実施しており、社長から各社員の評価等の説明はもとより今後の目標や目指す方向性を話したり、社員から、制度の導入や改善等の要望を聞く場としている。

○スライドワーク・短時間勤務制度の導入、拡充

育児中の社員がより働きやすい環境を整えるため、出退勤の時間を前後にスライドさせることを認めるスライドワーク制度の導入をしている。

あわせて、育児中の社員の短時間勤務についても、制度を利用できる社員の範囲を小学校卒業までの育児中の社員とし、従来の対象者の範囲を大幅に拡充した。

現状とこれまでの取組の効果：

○売上高

平成28年度：1,105,742（千円）

令和元年度：1,405,748（千円） 27%増

令和2年度：1,344,717（千円） コロナ感染拡大により売上は減少したものの4.3%減にとどまっている。

多能工化や作業の効率化により、税引前利率は11.8%増となった。

○所定外労働の削減

平成30年度：40.75時間／月／1人

令和元年度：34.75時間／月／1人

令和2年度：26.5時間／月／1人

○年次有給休暇の取得日数の増加

平成 30 年度：9.3 日／年／1 人

令和 元年度：13.9 日／年／1 人

令和 2 年度：10.2 日／年／1 人

○表彰

- ・黄綬褒章（厚生労働省）

平成 18 年 11 月 3 日	今井	実
平成 21 年 4 月 29 日	倉部	秀彦
平成 30 年 4 月 29 日	宮路	正男

- ・現代の名工（厚生労働省）

平成 14 年 11 月 22 日	今井	実
平成 19 年 10 月 31 日	倉部	秀彦
平成 25 年 11 月 7 日	宮路	正男

- ・おうみの名工（滋賀県）

平成 23 年 11 月 7 日	宮路	正男
------------------	----	----

- ・おうみ若者マイスター（滋賀県）

平成 20 年 11 月 12 日	小本	隆
平成 22 年 11 月 11 日	飯田	哲朗
平成 23 年 11 月 7 日	谷	将志
平成 29 年 11 月 1 日	高見	瑛司
令和 2 年 11 月 10 日	廣田	皓平

○認定・受賞（2010～）

- ・「2010 KANSAI モノ作り元気企業 100社」（近畿経済産業局）
平成 22 年 9 月
- ・2011 年度関西 IT 百撰 最優秀企業
（特定非営利活動法人 IT 百撰アドバザークラブ） 平成 24 年 3 月 6 日
- ・中小企業 IT 経営力大賞審査委員会奨励賞（経済産業省）平成 26 年 2 月 24 日
- ・「滋賀でいちばん大切にしたい会社」（滋賀県中小企業家同友会）平成 26 年
社員満足度（「この会社で働けて良かった」と感じる従業員の割合）が 86%！
- ・がんばる中小企業・小規模事業者 300 社（経済産業省）
平成 27 年 3 月 27 日
- ・滋賀県女性活躍推進企業認定制度（滋賀県） 2 つ星 平成 30 年 2 月 7 日

- ・イクボス宣言（滋賀県） 平成 30 年 1 月 17 日
- ・感動物語コンテスト 2016 にて関西代表として出場・グランプリを受賞
受賞作品「シンコーメタリコン物語」APRA 主催 平成 28 年 10 月
- ・第 5 回 ホワイト企業大賞 特別賞「人間愛経営賞」受賞 平成 31 年 1 月
- ・「イクボスアワード 2019」グランプリに取締役広報部長 玉置 千春が
選ばれる。（厚生労働省） 令和元年 10 月
- ・第 4 回 学生に教えた「働きがいのある企業」大賞「審査委員長賞」受賞
令和 3 年 9 月

○国家技能検定合格

- ・溶射技能士（計 31 名）
 - 防食・肉盛 7 名
 - 防食 9 名
 - 肉盛 15 名

- ・機械加工技能士（計 7 名）
 - 円筒研削盤 1 級 3 名、2 級 1 名
 - 普通旋盤 1 級 1 名
 - 平面研削盤 1 級 1 名、2 級 1 名

<今後の取組予定>

○『NEXT50 未来にツナグ』プロジェクト

これからの未来 50 年を見据えた、取得済の隣接地への新本社ビル及び新工場建設を進める『NEXT50 未来にツナグ』プロジェクトがある。

新工場では更なる生産能力の向上はもちろん、地元に向けて「見せる工場」として小学生への工場見学を通じてものづくりの魅力を伝えるオープンファクトリーを予定している。新社屋ではワンフロアで仕事出来るオフィススペースや、社員が 120%の能力を発揮出来る環境づくりをコンセプトにフィットネスジム・社員食堂を完備するなど社員の健康への配慮がされている。

また、本社ビルに建設予定の 130 名収容可能なシアター形式のホール“TATEISHI座”を地元湖南市に解放するなど、地域貢献も考えている。世界初の溶射ミュージアムの開設も視野に入れており、溶射業界のパイオニアとして多くの人に無料開放し溶射の歴史を体感してもらおうと考えている。