

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
 ・その他(女性活躍推進・人材育成))

企業名	オリオン機械株式会社
所在地	須坂市大字幸高 246
業種	一般機械器具製造業 (液体冷却機器などの産業機械) (搾乳機器などの酪農機械)
社員数	655名



訪問日	平成28年12月6日(火)
訪問者	長野労働局 局長 岡崎 直人、雇用環境・均等室 室長 川崎 健 ほか
面談者	代表取締役社長 太田 哲郎 様、管理本部 取締役 総務部長 山中 義夫 様 管理本部 総務部 人事教育グループ長 池田 幸司 様

(会談の様子)



(右から) 太田社長、山中部長、池田グループ長



(右から) 岡崎局長、川崎室長



取組の目的

○グループスローガンを「すべてはお客様のために」とし、中期経営計画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の実現が前提となると考え、

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、取組を実施している。

取組の概要

○年次有給休暇の取得促進

- ①年次有給休暇取得率の年度目標：「50%」に設定
（実績）平成26年度：45.1%、平成27年度：51.9%、平成28年度上半期：26%
- ②年次有給休暇の計画的付与制度の導入（毎年1日（個人単位または職場単位））
- ③計画的な取得の推進（毎年3日間）
 - ・年度当初に、付与日数のうち「リフレッシュ休暇」として1日、「記念日休暇」として2日、取得日を個人単位で指定。
 - ・取得日を表に記載して見える化することで、年次有給休暇取得への意識向上の形成、かつ、取得時期の情報共有。

○所定外労働時間抑制の取組

- ①ノー残業デー（月2日）： 前日と当日に社内放送により、早期退社を促している。
- ②全社一斉退社： 4半期に一回ある社員研修日

人材育成・生産性向上

○若年社員の育成制度

- ①指導員（メンター）制度：新入社員研修期間中の4か月から6か月間実施。
部署が違う40歳前後の先輩が、新入社員の指導・相談役として、仕事に対する不安、社内の人間関係、研修のフォローなどに関して助言。
新入社員を会社に馴染ませながら、必要なスキルアップを図っている。
- ②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、若手技能者が技能五輪に挑戦。
平成21年以降、全国大会に毎年出場し、これまでの入賞者33名。平成28年全国大会では、「冷凍空調技術部門」の金賞・銀賞・銅賞・敢闘賞を独占。
- ③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、技能五輪出場に向けて技術を磨いている。8年前から実施し、現在まで約40名指導。
技能五輪やものづくり塾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。
- ④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。



○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。
提案ごとに生産性等に寄与した金額に換算し、年間1人あたり30万円分の改善を図ることを目標に生産性の向上を図っている。

女性活躍の推進

○「ポジティブアクションプロジェクト」の立ち上げ

現在の女性社員数：全社員 655 名のうち 87 名。女性管理職数：全管理職 180 名のうち 1 名。

女性活躍推進を図るため、平成 28 年 4 月に「ポジティブアクションプロジェクト」を立ち上げた。

メンバー：総務担当 3 名と女性社員 5 名。

取組内容：職種・職域の見直しの検討、作業工程の自動化などの女性が作業しやすい職場環境づくり、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。

○女性社員の採用強化

6 年ほど前から、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 87 名のうち、36 名が 10 歳代～20 歳代と、若年社員が約 4 割を占めている。

また、女性社員が増えたことで、今まで以上に安全への配慮の意識が向上し、全社員にとって安全で働きやすい職場環境の形成につながっている。

今後も女性社員の採用を強化しつつ、入社した女性社員の育成・定着、そして女性管理職の育成を目指していく。



今後の取組予定

○『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を検討している。

○平成 27 年度に、所定外労働を前年度と比較して 2 割減の目標を設定し取り組んだが、2 割増という結果になってしまった。業務が集中する部門の勤務シフトを社員の業務改善提案により変更をしたが、業務の進め方・順番の決め方などを根本的に見直す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 26 年度) 45.1%、(平成 27 年度) 51.9%
- 1 人当たりの月間平均時間外労働時間数：月 20 時間程度
- 女性の育児休業取得率：100%
- 男性の育児休業取得者数：延べ 3 名
- 人材育成：技能五輪全国大会に平成 21 年から毎年出場(入賞者数 33 名)
平成 28 年技能五輪全国大会「冷凍空調技術部門」出場者の
全員入賞(金賞 1、銀賞 2、銅賞 1、敢闘賞 1)
- 新規学卒採用者の離職率：直近 3 年間、約 60 名採用のうち 0%
- 女性社員に占める若年社員割合：87 名のうち 10 歳代～20 歳代 が 36 名(41.3%)
- 平成 24 年 「くるみん」認定
- 平成 28 年 長野県「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証

長野労働局からの働きかけの内容

○男性の育児休業取得がさらに進むと、育児休業・仕事と家庭との両立への理解が高まり、男性も女性もが働きやすい職場環境の形成につながる。また、最近は男子学生も育児休業に高い関心を持っており、今後は仕事と家庭の両立支援だけでなく、男性社員も育児休業を取得しやすい職場風土であることが学生に選ばれるポイントのひとつになりつつあることから、「さらなる男性の育児休業取得促進」に取り組まれることを岡崎局長・川崎室長より要請しました。

訪問企業から働き方改革に向けたメッセージ

〈 オリオン機械株式会社 代表取締役社長 太田 哲郎 様 〉

- 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すすめます。
- 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。

(H28.12.6)