

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（仕事と家庭の両立支援、女性活躍推進等）)



企業名	日精樹脂工業株式会社
所在地	埴科郡坂城町大字南条 2110 番地
業種	製造業（プラスチック射出成形機の製造）
社員数	559 名（男性 474 名、女性 85 名）

訪問日	平成 29 年 7 月 11 日（火）
面談者	代表取締役社長 依田 穂積様、専務取締役 荻原 英俊様、人事部長 樋口 きみ子様
訪問者	長野労働局 局長 石田 茂雄 長野県産業労働部 雇用・就業支援担当部長 内田 雅啓 ほか

（会談の様子）



（右側・奥から）樋口人事部長、依田社長、荻原専務
（左側・奥から）茅野企画幹、内田担当部長、石田局長、
森監理官、柳澤指導官



取組の目的

- 2001 年 IT バブル崩壊時、2009 年リーマン・ショック時と過去 2 回リストラを行った。もう二度と行わないために、景気の動向に流されない労働環境を目指している。
- 今期の経営計画の人事重点戦略として「働き方改革」を挙げ、さらなる時間外労働の削減と業務効率化の向上を目指している。
- 『ひとりひとりのしあわせと安心のために』
社員とその家族がしあわせに安心してライフデザインを実現できる日精グループを目指し、創業 70 周年を迎える本年は、必要な方に必要な支援を行い、社員ひとりひとりがしあわせと安心を感じる職場環境をさらに充実させることを目指している。

取組の概要

○ 所定外労働時間の削減の主な取組

① 全社目標：「残業 15%削減」

② ノー残業デーの実施（毎週水曜日、給与支給日、賞与支払日）

③ 営業所の事業場外みなし労働時間制の廃止
出張の日当廃止（実労働時間管理へ転換）

】：実労働時間管理に転換することで公平な労務管理を行うとともに、労働時間削減・業務効率化への意識が向上。

④ 「ヒートマップ」による個人別残業時間数の可視化

】：残業時間状況に応じて色分けされることにより部署別の状況も把握。

毎月、部長会で情報共有し、課題解決を検討。

「お互いの状況を知る」ことで部門を超えて人のやりくり・融通し合うことが可能。

⑤ 所定外労働実施ルールの厳格化

】：「22 時以降及び 1 日 3 時間超」の時間外労働を原則禁止（実施の際は、上司と取締役の事前許可）。早出残業についても事前承認を徹底。

⑥ 三六協定の特別条項限度時間の引き下げ

】：（1 ヶ月）80 時間 → 「70 時間」に引き下げ
（1 年間）700 時間 → 「690 時間」に引き下げ

○ 年次有給休暇の取得促進等の主な取組

① 年次有給休暇の計画的付与（年 5 日間）

】：リフレッシュ休暇：3 日間・メモリアル休暇：2 日間。なるべく連続休暇になるように、所定休日等との連続取得を推奨。2017 年度取得目標 100%。

② 時間単位の年次有給休暇付与

③ 「ベビカム休暇」の創設

】：配偶者の妊娠や出産時の年次有給休暇取得促進。

④ 年間所定休日を 5 日増加

】：118 日 → 123 日（2013 年から実施）。

⑤ 年間所定休日 123 日のうち、12 日間は個別に設定可能

○ 過重労働による健康障害防止の主な取組

1 ヶ月の時間外労働が 45 時間を超えた場合は「疲労度蓄積診断チェック」を実施し、疲労度の高い社員に対して産業医による面接指導を行っている。

仕事と家庭の両立支援に関する取組

○ 育児休業・介護休業制度の充実

《独自制度》

- ①ベビカム休暇 : 配偶者の妊娠から出産までの間に3日間（年次有給休暇の取得促進）。
- ②ファミリーサポート休暇 : 子が1歳になるまでの5日間、復活年休（失効年休積立制度）を使って育児休業の取得が可能。
- ③在宅勤務 : 育児・介護をする社員の在宅勤務を可能とする制度。
- ④家族手当 : 子どもが増えるのに応じて手当額が大きくなる仕組み。
- ⑤再雇用制度 : 育児・介護により退職する社員を再雇用する制度。

《法定を上回る制度》

- ①看護休暇 : 子が小学校卒業まで1人…年5日、2人以上…年10日、時間単位で取得可。
- ②時間外労働の制限 : 子が小学校卒業まで一定以上の時間外労働をさせない。
- ③短時間勤務 : 子が小学校卒業まで、始業または終業について2時間を限度に短縮。
- ④介護休業 : 対象家族1人につき通算365日の範囲内で3回まで。
- ⑤介護休暇 : 対象家族1人…年5日、2人以上…年10日、時間単位で取得可。

女性活躍推進に関する取組

- 2015年9月以降 女性管理職育成のため各種研修等を開催。
- 2016年 監督職に女性6名登用。
監督職に対して半年間のリーダー研修実施。
- 2017年7月1日付 管理職に女性2名、監督職に女性1名を登用。

○女性管理職数：（部長級）2名、（課長級）2名、（監督職）5名

《役職区分別の内訳》

役職区分	男性	女性	役職に占める女性の割合
管理職	69名	4名	5.5%
監督職	89名	5名	5.3%



樋口人事部長

業務効率化・生産性向上・モチベーション向上に関する取組

- **国家資格「射出形成技能士」の資格取得奨励**：創業の原点・精神である「射出形成加工」の継承のため、職種問わず、「射出形成技能士」の資格取得を推奨し、社員の約8割が有資格者。多くの社員が国家資格を取得することで、「形成現場を着眼点」とした製品及び形成技術の開発・提案、営業提案、サービスサポートの実施を可能にしている。

《「射出形成技能士」有資格者の内訳》

特級	79名	(管理者または監督者が通常有すべき技能の程度)
1級	114名	(上級技能者が通常有すべき技能の程度)
2級	194名	(中級技能者が通常有すべき技能の程度)
3級	49名	(初級技能者が通常有すべき技能の程度)
合計	436名	社員の約8割が資格取得

※2017年3月現在。なお、取得最上級で集計し重複はない。

- **業務改革制度**：2014年4月～2017年3月まで3年間実施。
業務の洗い出しを行い、業務改善意識と課題解決に向けた取り組みを定着。好事例発表会も開催し、最優秀チームにはインセンティブ支給。
- **自己改革・能力向上活動**：2017年4月から実施。
15%の業務効率化達成に向けて、能力向上推進。
通信教育に係る費用をほぼ全額会社負担により、1ランク上の資格取得を推進。
- **社内研修の充実**：今期の経営方針「働き方改革により効率的な業務運営とグローバルに対応できる人材育成」の実現に向けて、専門的知識及び実践力の習得のための各種研修実施予定。講師を役員・部長職が務め、経営の考えを伝達。
- **キャリアポイント面接**：2014年から役員が全社員と個別面談を実施。
社員の意識の把握に努めている。

今後の取組予定

- 『世界の日精 プラスチックをとおして人間社会を豊かにする』の経営理念の下、真のグローバル化と真のイノベーションのシナジー効果により、10年後を見据えた積極的な展開と体制づくりを行うため、働き方改革を推進して継続的な業績向上を目指している。

現状とこれまでの取組の効果

- 直近2年間の1名あたりの月間平均残業時間数

2015年度	2016年度	2017年度
16.75時間	23.00時間	(4月) 18.21時間 (5月) 17.95時間

- 年間年次有給休暇取得率：58.5% (2016年度)
- 2010年以降妊娠した社員の育児休業取得率：100%、復帰率：100%
- 障害者雇用者数：9名 (法定雇用率2%達成)
- 2015年・2017年 「くるみん」取得
- 2015年・2017年 長野県「社員の子育て応援宣言！」登録
- 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

長野労働局からの働きかけの内容

- 時間外労働の削減だけでなく、仕事と育児・介護との両立支援についても先進的な取組により、「男女問わず」安心して働くことができる職場環境の整備に取り組まれていることから、ぜひ「イクボス・温かボス(あったかボス)宣言」をされ、ワーク・ライフ・バランスや多様な働き方の推進をより一層進めていただくとともに、来年度から本格化する無期労働契約への転換制度の導入準備を進めていただくよう長野労働局から働きかけました。

訪問企業から働き方改革に向けたメッセージ

〈 日精樹脂工業株式会社 代表取締役社長 依田 穂積 様 〉

- 所定内労働の時間内で質の高いアウトプットをより多くするために、社員一人ひとりの成長や能力向上に対する支援を積極的に行っています。2014年から取り組んでいる業務効率化の推進により、所定外労働時間を削減した時間で自己研鑽に取り組む社員が増え、今年度から全社的な推進を開始しました。メリハリのある働き方で、社員それぞれの能力が十分発揮できる職場環境の実現に向けた取り組みを継続します。

(H29.7.11)