

【働き方改革推進】 働きやすい職場づくりへの取り組み

2024年2月5日

 東海住電精密株式会社
TOKAI SUMIDEN PRECISION CO., LTD.

万木 伸一郎

1.所在地



菰野町観光協会
公式キャラクター



東海住電精密株式会社
TOKAI SUMIDEN PRECISION CO., LTD.



菰野町観光協会ホームページより

2.会社概要

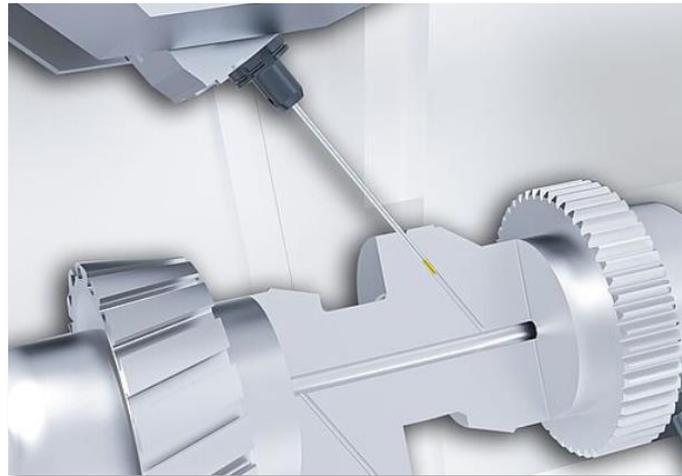
秘

設立：1984年4月

資本金：3億円（住友電工ハードメタル全額出資）

従業員：約200名

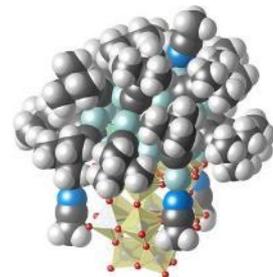
**事業内容：金属等の穴あけ加工に用いられる
超合金製ドリル「マルチドリル™」を製造**



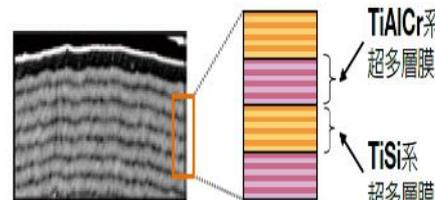
3. 社会への貢献を目指して

秘

最先端技術で、加工技術の発展・進化に貢献しています

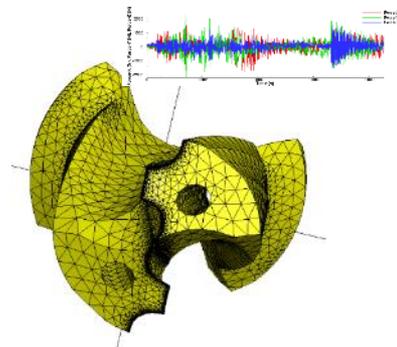


材料制御技術



断面SEM像

表面改質技術



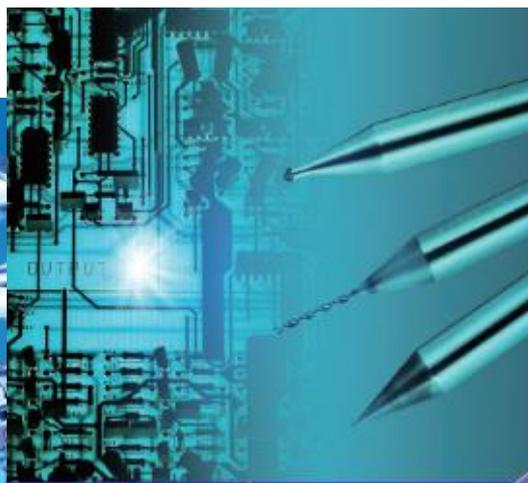
数値解析技術
(シミュレーション)



自動車



航空機



エレクトロニクス



医療

4.働き方改革の基本的な考え方・方針

秘

社会環境の変化

少子高齢化によるモノ造り人材の減少
育児・介護との両立など働く社員のニーズの多様化

- ・ 従業員のやりがい
- ・ 持てる力を最大限発揮出来る組織づくり → **メリハリのある働き方の実現**

①ワークライフバランス

- ・ 有給休暇の取得促進
- ・ 次世代育成
- ・ 労働時間の短縮

②健康経営

- ・ 労働時間の削減
- ・ メンタルヘルス対策
- ・ 健康増進活動

③多様な働き方

- ・ 女性活躍推進
- ・ 在宅勤務制度
- ・ 時間有休制度

④コミュニケーション

- ・ 生き生き職場調査
(エンゲージメントサーベイ)
- ・ タウンミーティング

社員のエンゲージメントを高めて 業績の維持拡大に寄与する「働きやすい職場づくり」に取り組む

エンゲージメントとは、従業員の会社に対する愛着心や思い入れ
会社側の努力だけでなく「個人と組織が対等の関係で、互いの成長に貢献し合う関係」のこと

5. 取組み紹介

① ワークライフバランス

1) 出産・育児・介護支援など、法令を上回る制度の整備

	項目	法令	当社の取組み状況
育児 出産	育児休業期間	子1歳+a	子3歳まで延長
	勤務時間の短縮	3歳未満、6Hまで	小学校就学前、5.5Hまで短縮
	時間外労働の免除	3歳まで	中学校就学まで延長
	子の看護	小学校就学前	中学校就学まで延長
	時間外労働の制限	小学校就学前	中学校就学まで延長
	積立有休	法の定めなし	子の看護・学級閉鎖等による育児が必要なとき 妊娠期間中の体調不良又は通院が必要なとき 不妊治療を目的とする通院が必要なとき など
介護	介護休業期間	93日まで	1年間へ延長
	勤務時間の短縮	6Hまで	5.5Hまで短縮
	積立有休	法の定めなし	要介護状態の 家族 の介護時 など



2) 有給休暇取得推進

- ・ 計画有休制度（個人単位、会社指定）
- ・ ライフサポート休暇（勤続記念）、アニバーサリー休暇（記念日、誕生日など）
- ・ 積立有休利用拡大（ボランティア、子の看護、介護、検診、不妊治療、長期治療他）

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
有休取得率	67.3%	70.9%	66.3%	83.8%	93.2%	97.1%
有休取得日数	12.5日	12.9日	12.3日	15.5日	17.9日	18.5日

2024計画
100%
20日

5. 取組み紹介

②健康経営

1) 労働時間の削減

- ・業務効率化ツールの導入
- ・老朽設備の更新
- ・設備稼働状況などの見える化



2) メンタルヘルス対策

- ・「試し出勤」「復帰プログラム」制定
- ・オンライン健康セミナーの開催、各種相談窓口の設置
- ・リワーク施設との連携（支援計画、担当カウンセラー面談）

3) 健康増進活動

- ・腰痛予防体操、「ウォーキング大会」開催
- ・「健康サポート情報」発行（1回/月）
- ・健康アプリ導入推進
- ・福利厚生制度「カフェテリアプラン」で健康増進補助（'24/4～）



5. 取組み紹介

③ 多様な働き方

1) 女性活躍推進

・次世代育児支援制度の整備

妊娠・出産・育児支援、時間単位有休、短時間勤務、不妊治療、ジョブリターン制度など

・キャリアアップ支援

- ①各種研修制度（e-ラーニング他 多数のコンテンツ）
- ②クロストレーニングの実施（女性機械オペレーター育成）
- ③女性のための健康セミナー開催

・その他支援

- ①役員/管理職の理解度向上研修
- ②社外専門家による相談窓口設置（セクハラ・マタハラ 他）
- ③ハラスメント対策→トップメッセージの発信、ハラスメント研修の開催

・女性活躍推進法・行動計画

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うための行動計画

計画項目	現行(22/4)	24/1実績	目標(27/3)
女性正社員比率	14%	15%	17%
女性役職者（ライン長以上）	5%	18%	20%

2) 柔軟な働き方支援

・在宅勤務制度と時間単位有給休暇

業務内容により自宅等でテレワークが可能

時間単位有給休暇（'24/1～）と組み合わせも可



＜総務部連絡表 2020-024＞		2020年6月1日
ハラスメントは絶対に許しません！！		東海住電精密株式会社 社長 万木 伸一郎
<p>1. 職場におけるハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。</p> <p>性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となることがあり、また、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な発言は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になることがあります。このような言動を行わないよう注意しましょう。</p> <p>また、パワーハラスメントの発生の原因や背景には、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場</p>		



5. 取組み紹介

④ コミュニケーション

1) タウンミーティング

・ **全従業員との意見交換会** → **悩みや要望を伝え共有**

2022-09 タウンミーティング TODOリスト		2023/8/31						
列	要望/提案/意見など	対応	担当部門	予定期日	担当者	完了年月日	実施状況	
1	朝礼で話のあった在庫の移管等具体的にはいつから？SMDT設備、ロング品など情報欲しい。	今後、幹部会や合同朝礼、朝礼等で情報を展開する。	役員、幹部会	決、新情報は展開	方木社長	2022/11/1	○	
2	スポーツドリンクなど熱中症対策をした方がいいのでは？給米機にスポーツドリンクがあればありがたい。	スポーツドリンクが利用できる給米機設置を検討します。	総務課	済	藤浪主査	2022/10/31	○	
3	作業している場所が暑く、暑い続けているのに変わらない。(温度改善の要望は他箇所含め多数あり) 取り組んだ内容や今後の改善予定などをフィードバックしてほしい。	空気の循環が良くなるよう、サーキュレーターの改善を検討中。空調改造の見積り入手	安全	2023/9/30 (一部継続課題)	長田安寿 徳主任			
4	南駐車場での日やその翌日に水たまりが多い、平坦になるよう直せないか？	地主さんから除草作業に支障がない程度で了承を得たので、業者と相談し対応する。	総務課	2022/12/31	藤浪主査	2022/12/17	○	
5	派遣社員が時給を上げてほしい、また体も壊れてきているので補償的な面があればありがたい。	安全・健康を第一で業務をお願いします。補償は派遣会社に確認を、時給の件は派遣会社に伝える。	総務課	2022/12/31	川尻課長	2022/10/20	○	
6	素材置場が暑い、防炎的な扇風機があればいい。	温度調査を行い、必要であれば対策検討。	安全	2023/7/31	長田安寿	2023/7/31	○	
7	時間単位有休制度があればいい。子供関連のイベント(誕生日など)のときに使い分けたい。	他社事例を参考に時間有休の導入検討を進める。	総務課	2023年度中	川尻課長	2023/6/25	○	
8	五月所勤務に手当て欲しい	グループ会社などの他社の対応状況を調査し検討。	総務課	継続課題	川尻課長			
9	カイゼン活動がノルマをこなすだけになっており、フィードバックも無いので意義が感じられない。活動を見直した方がいいのでは？	事務局で活性化に向けた対応を協議します。	カイゼン局 S K Tチーム	2023/4/30	長田安寿 藤浪主査	2023/4/1	○	
10	ホルターが足りず購入の要望を出しているが、予算の都合が何年も実現していない。効率を重視するならば必要機器や備品は迅速に導入すべきでは？(同様の要望多数あり)	上長に必要性効率性を再度申し出ていただけませんか。上長は必要性や投資性を判断し、回答して下さい。	加工工場 生技	2022/12/31	加藤主査	2022/11/4	○	
11	カイゼンや品質3000達成について、提出しっぱなしになっていて改善が進んでいない。進捗状況を分かるようにできないか？	前向きな提案を頂戴しております。S K Tチーム カイゼン事務局 高塚課		2023/7/30	長田安寿 藤浪主査	2023/7/30	○	
44	日々稼働する大イロ面での対応も、項目が決められていない、大イロが定まりにくいなどの不満がある。特型になると変更されずに考えて記入しなればならない。	S K Tチームにて、対応を検討する。 フォーマット、ルール化などの見直しを検討する。	加工工場	2023/6/30	長田安寿 川尻部長	2023/6/9	○	



2) 活き活き職場調査 (エンゲージメントサーベイ調査)

・ **従業員の意識調査** → **経営層等にフィードバック**
職場の課題として対策、人事施策の立案・実行

3) アサーティブ・コミュニケーション (相手を尊重した意見交換)

・ **200いいね！活動** → **褒め合う文化の醸成**

・ **「さん」付け運動** → **社長も部長も「さん」**
心理的な距離感を縮め、活発な意見交換



6.外部表彰・認定等



「みえの働き方改革推進企業」において
三重県知事表彰
令和元年度「奨励賞」を受賞
令和3年度「プラクティス賞」を受賞
令和5年度「プラクティス賞」を受賞（2回目）



次世代育成支援対策推進法に基づく
優良な子育てサポート企業として
「くるみん認定」を取得



優良な健康経営に取り組む法人として、
制度初年度から「健康経営優良法人」に認定（7年連続）



女性の活躍や男性の育児参画などにより、
「働きやすい職場」「働き甲斐のある職場」の実現を
めざして、「みえのイクボス同盟」に参加

ご清聴ありがとうございました



<http://www.tokaisumidenseimitsu.co.jp/>