

第1回 セイコーエプソン株式会社

セイコーエプソン株式会社を訪問して、働き方全体を考えた組織の運営、労働時間管理のシステム、休暇制度、女性活用の状況等の説明を受けた後、意見交換させていただきました。

《企業概要》 訪問先： セイコーエプソン株式会社
国内社員数： 11810名(2015年3月末)
事業内容： プリンター、プロジェクター、ウェアラブル端末、産業用ロボット、マイクロデバイス等の製造販売

[訪問日] 平成27年7月29日

[訪問者] 長野労働局
局 長 岡崎 直人
労働基準部長 小宮山 弘樹
長野県 産業労働部
雇用・就業支援担当部長 山本 智章 ほか

[面談者] 相談役 花岡 清二 様
取締役人事本部長 川名 政幸 様
人事部部長 野村 泰紀 様
人事部課長 伊藤 学 様
人事部主任 二見 かおる 様

1 説明していただいた内容

①働き方労使委員会の設置・運営

2003年に、長時間労働防止労使委員会を設置し、2004年にはその理念として、「私たちのめざす働きかた・働く風土」を策定し、「すべての従業員が過重な労働がなく、心身の健康維持・増進することにより、活性化し、やりがいをもって効率的に仕事をしている。その結果、会社も永続的に発展し、企業価値を共有している。このような「個人」と「会社」にとって良い働きかた、働く風土をめざす。」として、「仕事の進め方のあるべき姿」「管理のあるべき姿」「職場のあるべき姿」について10箇条を定めている。

2009年には、長時間労働防止労使委員会と次世代育成労使委員会を統合し、健康管理部門との連携を含め、働き方全体を考える場として、「働きかた労使委員会」として設置した。現在月1回労使各10名程度で、時間外労働の状況の確認や制度の検討などを行っている。

②協定管理時間

時間外労働と休日労働の時間を一括して管理し、所定労働時間を超える労働時間を「協定管理時間」として管理している。協定管理時間を限度時間として、時間外労働協定を締結し、限度時間を、1年360時間、1月45時間、1日5時間として、特別条項協定の時間に至る場合には、労使協議を行っている。

③勤怠工数管理システムの導入

2005年には、入退場時刻管理を開始し、2010年には、勤怠工数管理システムを導入した。IDカードで取得した入退場時刻が毎日システムに取り込まれ、整合性をとって勤務実績を入力できるシステムであり、日々の入退場時刻と実労働時間の客観性が向上した。時間外労働の時間数等から従業員の業務負荷状況を職制が随時把握でき、健康管理業務調整や必要な労使協議等を漏れなく速やかに行うことができる。

④休暇制度について

年次有給休暇の平均取得日数は、1998年からおおむね10日～12日で推移しているが、年休取得が進まない理由として、これに代わる「フレックスタイム勤務」「健やか休暇(失効年休積立制度)」「フレックス休日」などの各種制度が充実していることが挙げられる。

「フレックスタイム勤務」は、コアタイムを11時から14時とするフレックスタイム制度で、年休を取得しなくても、私事の用事に対応できる制度である。

「健やか休暇(失効年休積立制度)」は、失効する年休を60日まで積み立てることを可能(直近10年間の平均付与日数は43.6日)として、私傷病、育児、介護等の特定の事由が発生したときにこれに充てることとした制度である。

「フレックス休日」とは、土曜日、日曜日、祝日などの休日と連続するようにして、できるだけ長期連休になるように、新年度開始前に設定できる制度(年間5日)である。

⑤女性活用の状況

女性の活用に関しては、1990年に介護休職導入、1991年に育児休職導入、1992年に育児・介護短時間導入など、他社に先駆けて取組を始めた。2000年にはファミリーフレンドリー企業として認められ全国で2番目に表彰を受け、2007年から3期にわたり「くるみん」の認定を受けている。2013年にアベノミクスの3本の矢に「女性が輝く日本」とあり、女性管理職比率を2020年までに30%を目標とするとされているが、仕事と家庭の両立が可能となってきているので、今後、女性が活躍できる制度を検討してゆきたいと考えている。



全体説明の様子(二見主任による説明)

2 意見交換の中でお話しいただいた内容

①「フレックス休日」について

「フレックス休日は、所定休日に含まれた休日であり、従業員は必ず取らなければならないものである。盆休みや年末年始の休暇に合わせて取得して、海外旅行やお子さんの夏休みに合わせるなどして取得しているようだ。」

②「健やか休暇」について

「健やか休暇については、女性従業員にとっては、育児・介護休暇のほかに育児・介護目的で利用できる制度であり、女性の活躍をサポートするものでもある。この制度は、授業参観日、入学式、卒業式にも使用できるものであり、男性従業員も取得している。」

③「女性の活用」について

「理系の女性の絶対数が少ないところ、せっかく長野県に来てもらった女性従業員については、出産・育児を理由に会社を退職せざるを得ない状況を回避したいと考えている。現在は、管理職の候補者層を厚くしている段階である。当社では、女性従業員の育児休職制度利用後の復職率が98%となっているが、女性が結婚・出産・育児後に復職するにあたって、一番問題なのが、長時間労働の問題だと思う。長時間労働の実態があれば、家庭を犠牲にするくらいなら、仕事はこれくらいでいいやという気持ちの上でのブレーキがかかってしまうのではないかと思う。家庭と仕事を両立させるやり方を考えて、ブレーキを外すような取組を続けてゆきたい。」



川名取締役

花岡相談役

④「新卒採用」について

「首都圏で自宅から通学していた学生などを採用するに当たっては、長野県の良さを分かってもらう必要がある。親が安心して地方に出せる、地方に人が流れる施策を行政にも考えてほしい。また、入社してこんなはずではなかったというミスマッチを防ぐ意味からも、当社でもインターンシップを受け入れており、毎年70~80人規模(期間1~2週間)で実施している。」



伊藤課長

野村部長

川名取締役

花岡相談役

3 説明させていただいた内容

①「夏の生活スタイル変革(ゆう活)」について(長野労働局から)

「夏の時期に、「朝型勤務」や「フレックスタイム制」を推進し、夕方早くに職場を出るという生活スタイルに変えていくよう、国民運動として国全体に浸透させたいと考えている。貴社においては、フレックスタイム制度を採用しており、従業員個々において取り組むことは可能であると思われるが、会社としての取り組みも検討していただきたい。」



小宮山部長 岡崎局長 山本部長

②「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証について(長野県から)

「仕事と家庭の両立ができる職場環境の改善や雇用の安定を進め従業員が生き生きと働き続けられるよう短時間正社員制度など多様な働き方等の制度を導入し、実践的な取組を行っている企業を認証する制度を本年7月からスタートした。認証企業には認証マークを付与して、企業のイメージアップや優秀な人材の確保・定着につなげていただきたいと考えている。貴社においては、ワークライフバランスや女性の活躍について、先進的な取り組みをされているので、認証申請の検討をお願いしたい。」(長野県ホームページ参照)

③県内企業のインターンシップへの支援(長野県から)

「経済・雇用情勢の回復に伴い、県内企業の新卒人材確保は厳しさを増しており、インターンシップの重要性が高まっていると考えている。このため、県では、経済団体や大学等と連携して、県内企業のインターンシップの拡大を進める支援策の検討を始めたところであり、また知恵を拝借したい。」

4 ご意見いただいた内容

「紹介していただいた各行政の個別の施策、取組が全体施策の中で何を狙いとしているかをもう少し明確にしてもらえると、企業にとっては取り組み易くなるので、これを明確にした上で施策の周知をお願いしたい。」