

企業訪問（平成 27 年 4 月 13 日）

富山労働局働き方改革推進本部では、県内企業の働き方改革取組の一環として、企業訪問を実施しています。

平成 27 年 4 月 13 日、本部長（富山労働局長）、本部員（富山労働局労働基準部監督課長）ほか計 3 名で、下記の企業に訪問しました。

企業情報

Y K K 株式会社黒部事業所（黒部市）

代表者：代表取締役会長 CEO 吉田 忠裕
代表取締役社長 猿丸 雅之

所在地：（本社）東京都千代田区
（黒部事業所）黒部市

従業員数：4,591 名

（うち海外出向者は 532 名）

事業内容：ファスニング・建材・ファスニング加工機械及び建材加工機械等の製造・販売を行っている。



トップのメッセージ



井上副社長(手前中央)から、吉田本部長(富山労働局長。奥左)に、Y K K (株)の取組について説明

社員一人ひとりが自らの人生を自ら考え、そして行動する「森林集団」の実現が重要だと考えています。

そのため、年齢・性別・学歴・国籍にとらわれない、役割を軸とした真に「公正」な人事制度の実現や、定年延長、その先の目標として定年廃止の実現、さらには多様な人材の力を結集し、それぞれの力・持ち味をしっかりと発揮し、新たな価値を生み出すことが大事だと考えています。

「森林集団」とは：社員一人ひとりを森林の木にたとえ、全員が手を携えて、ともに風雨に立ち向かい、ともに大きく育つという、「森林の強さ」を持つ集団であるとする考え方。

企業の取組

働き方“変革への挑戦”プロジェクトに取り組んでいます。



「公正」「仕事（役割）による処遇・評価」「自律」を基本コンセプトに掲げ、自らの意志でキャリアを選択できる「コース制度」を導入（2015年4月1日より）するとともに、制約のある中での多様な働き方を認める仕組みを進めるため、次の施策を実施しています。

選択定年制度

2013年度から定年延長を実施するとともに、自らの意志で定年を設定できる「選択定年制度」を導入。

選択定年制度の利用者：2013年度 28名 2014年度 29名

両立支援制度

一人ひとりが、自律的に「ワーク」と「ライフ」をマネジメントし、両方の充実を図ることにより、制約のある働き方でも就業継続を可能にすることを支援。

- ・ 育児休業制度の拡充（最長3歳まで。再継続措置の申出条件の拡充）
育児休業取得者：2012～2014年度累計男性4名、女性85名
- ・ 短時間・時差勤務制度の拡充（最長小学校3年生まで）
短時間・時差勤務制度の利用者：2013年度66名 2014年度73名
- ・ 介護のための短時間勤務・時差勤務制度の拡充
介護休業取得者：2012～2014年度累計男性1名、女性4名
- ・ 仕事と育児・介護の両立支援ハンドブックを作成し、全社員に配布

時間単位年休の導入

付与された年次有給休暇のうち、年間40時間分の時間単位年休取得を可能とする。

年次有給休暇の取得率：2013年度60.5% 2014年度61.5%

時間単位年休の利用件数（延べ）：2013年度7,692件 2014年度10,615件

「キャリアリターン制度」の導入

結婚・出産・介護・介護・配偶者の転勤などでやむを得ず退職した社員が、就労できるようになった場合に、YKKグループに再入社することを支援する登録制度。

キャリアリターン制度の登録・適用者：登録者34名 適用者1名

ボランティア休暇の導入

繰越休暇（2年間行使せず失効した年次有給休暇を、一定要件のもと上限40日で取得できる）を取得できる事由に「ボランティア活動」を追加。

ボランティア休暇の利用件数：2013年度5件 2014年度7件

ダイバーシティの取組を進めています。

ダイバーシティ企画室を設置し（2013年4月）、社員一人ひとりの多様な力・持ち味をしっかりと発揮できる風土づくりを推進中。女性活躍推進、障がい者雇用推進、外国籍社員活躍等について、トップメッセージ発信をはじめとした様々な啓蒙活動・各事業に応じた推進活動・ポジティブアクションを実施。

障がい者雇用率：2.20%（2015年3月現在）

その他、次のような取組も進めています。

- ・ 黒部市内で整備中の集合住宅「パッシブタウン」内に保育所を2016年春に開設予定
- ・ 計画年休、準計画年休の奨励
計画年休取得日の見直し可能ルール（年度途中で取得日を見直しできる）の実施とともに、計画年休に準じる任意の準計画年休を2日間付与
- ・ 一斉年休取得促進日の設定（黒部事業所管理部門）



取組について説明を聞く
吉田本部長

これからの取組

希望勤務地申告制度（転勤等により希望しない地域で勤務している社員が、自らのライフプラン実現のために勤務地の変更を希望する場合に、希望勤務地を申告できるようにし、多様な働き方を支援する制度）のほか、真に公正な人事制度を構築し、社員の意識改革を進めるとともに、定年延長に留まらず、定年制度そのものを廃止できる環境を整備していきます。