

企業訪問（平成 27 年 9 月 30 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 9 月 30 日、本部長（富山労働局長）、副本部長（富山労働局労働基準部長）ほか計 4 名で、下記の企業を訪問しました。

企業情報

株式会社富山村田製作所（富山市）

代表者：代表取締役社長 井上 亨

所在地：（本社・工場）富山市

社員数：1,346 名

事業内容：

圧電セラミックスをベースとした電子部品（圧電セラミックス応用製品）の開発・設計・生産。



トップのメッセージ



（写真：上）「働き方改革」の取組に当たっての考え方等を説明される萱原史也取締役事業所長。

社員一人ひとりにはそれぞれの生活基盤となる家庭・家族があり、性別に関わらずそこで果たすべき責任があります。

社員が能力発揮をし、活躍し続けられる職場環境をつくるためには、仕事だけでなく、家庭という基盤も充実できる環境を整えること、ワーク・ライフ・バランスの実現が大切だと考えています。

企業の取組

働き方改革に取り組んでいます。



(写真：上) 取組内容等を説明される萱原史也取締役事業所長(右端)、江本茂人管理部部長(中央)、西本英明シニアマネージャー(左端)。

取組の目的

近年、女性の社会進出や少子化が大きな社会的な課題となる中、仕事と子育ての両立を積極的に推進し、多様な人材がいきいきと働くことができるように、ワークライフバランスのさらなる実現に向けた取組が重要となっている。

このため、仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備をはじめ、社員にとって働きやすい労働条件の整備に継続的に取り組んでいる。

取組内容

子育て世代をサポートする制度

仕事と子育ての両立を図るための環境づくりに取り組んでいる。

育児休業制度

子どもが満1歳6か月又は満1歳到達後の当該年度末までの、どちらか長期の方で育児休業を取得できるようにしている。

出産休暇制度

配偶者が出産する場合、出産日の前後の期間のうち、最大で連続5日まで出産休暇を取得可能としている。

多様な働き方実現に向けた制度

各種休暇制度の充実により働きやすい職場づくりに努めている。

時間単位の年次有給休暇制度

法定の年次有給休暇とは別途に、年間1日分(8時間)の時間単位の年次有給休暇を取得可能としている。

介護休業制度

介護の長期化や社内ニーズを勘案して、介護休業日数の段階的な増加を図り、現在は、介護対象者1名につき最大279日までの介護休業の取得を可能としている。



(写真：上) 説明を聞く本部長(吉田研一富山労働局長)(左)と副本部長(紀伊洋一労働基準部長)。

多目的特別休暇制度

時効消滅した年次有給休暇を年間 2 日まで積み立てることができる休暇制度(積立上限 20 日)を設け、社会/地域貢献活動、リフレッシュ休暇、私傷病/家族の介護/子の看護、不妊治療、育児の 5 つの目的で取得可能とし、他の休暇・休職制度と組み合わせた取得も可能としている。

各種制度の活用促進

育児時間、育児短時間勤務、看護休暇等の法定制度や、会社独自の制度など、各種制度の活用促進を図るため、社員が使用するパソコンで、制度の内容を常時閲覧できるようにしている。

多様な人材の活用

以下の取組を通じて、障がい者がいきいきと活躍できる職場づくりに努めている。

インターンシップの積極的活用

採用試験の前には、インターンシップの積極的な活用を促し、そこでの仕事体験を経ることにより、採用後のミスマッチ解消に努めている。

聴覚障がい者に対する配慮

聴覚障がい者に対して、研修会や会社の方針発表などの重要事項を伝達する際、必要に応じて手話通訳者を付け、本人に確実に伝わるように配慮している。

職場配置における配慮

障がい者が職場で孤立することのないよう、障がい者だけの職場とならないような人員配置に配慮している。

長時間労働の削減への対応

勤怠管理システムの活用

勤怠管理システムにて上司は管下の社員の勤怠状況(退勤時刻や時間外勤務など)をリアルタイムで確認でき、時間外勤務の管理や仕事量の配分の調整に役立てている。

長時間労働者への対応

1 か月の時間外労働が 70 時間を越えた社員については産業医 もしくは社内保健師の面談を義務付けている。



(写真：上)意見交換をする出席者。プロジェクターを使用しての会社概要や取組内容等の説明も行われた。

現状とこれまでの取組の効果：

育児休業取得率等

女性の育児休業取得率は100%で、男性の取得者は、過去3年で3名となっている。
育児休業から復職後に短時間勤務を利用した社員は、2014年で71.4%となっている。

年次有給休暇取得率

60%を超える取得率を維持している。

2012年	2013年	2014年
67.5%	67.3%	63.7%

障がい者雇用率

法定雇用率を超える雇用を維持している。

2012年	2013年	2014年
3.08%	2.62%	2.37%

これからの取組

女性社員のさらなる活躍の推進

これまでに整備を進めてきた各種制度の一層の活用促進を通じて、女性社員の職域拡大や管理職への登用等、活躍推進に努めていきたい。

年次有給休暇の取得率向上や所定外労働の削減への継続的な取組

年次有給休暇の取得率向上や所定外労働のさらなる削減に向けて、引き続き取組を進めていきたい。