



「職場いきいきアドバンスカンパニー」 取組事例のご紹介

平成28年9月6日(火)
長野県人口定着・確かな暮らし実現会議

エムケー精工株式会社

代表取締役社長 丸山将一

shoichi.maruyama@mkseiko.co.jp

1.多様な人材によって支えられている企業である！

当社は、研究開発型の完成品メーカーであり、国内外に自社ブランドを展開。加えて、営業、設計、製造、販売、物流、メンテナンスのすべてを自社で展開している(垂直統合)。

企業概要

商号	エムケー精工株式会社 MK SEIKO CO.,LTD.
本社	〒387-8603 長野県千曲市雨宮1825番地
工場	千曲市・信濃町・ホーチミン(ベトナム)
国内拠点 (支店・営業所等)	札幌・仙台・東京・東関東・北関東・南関東・静岡・新潟・長野・名古屋・金沢・大阪・広島・福岡・青森・秋田・盛岡・山形・郡山・茨城・千葉・埼玉・前橋・横浜・松本・京都・高松・松山・岡山・山口・大分・熊本・宮崎・鹿児島・沖縄 等 (42拠点)
設立	昭和31年12月
資本金	33億7355万円 (東京証券取引所JASDAQ上場)
代表者	代表取締役社長 丸山 将一 (平成24年就任)
従業員数	単体：780名 (男子670名 女子110名) 連結：1294名 (平成28年3月20日現在)
事業内容	オート機器、情報機器、生活機器の製造販売および輸出入
子会社	エムケー電子、ニュースト、信濃輸送、長野リンドンプラザホテル 他

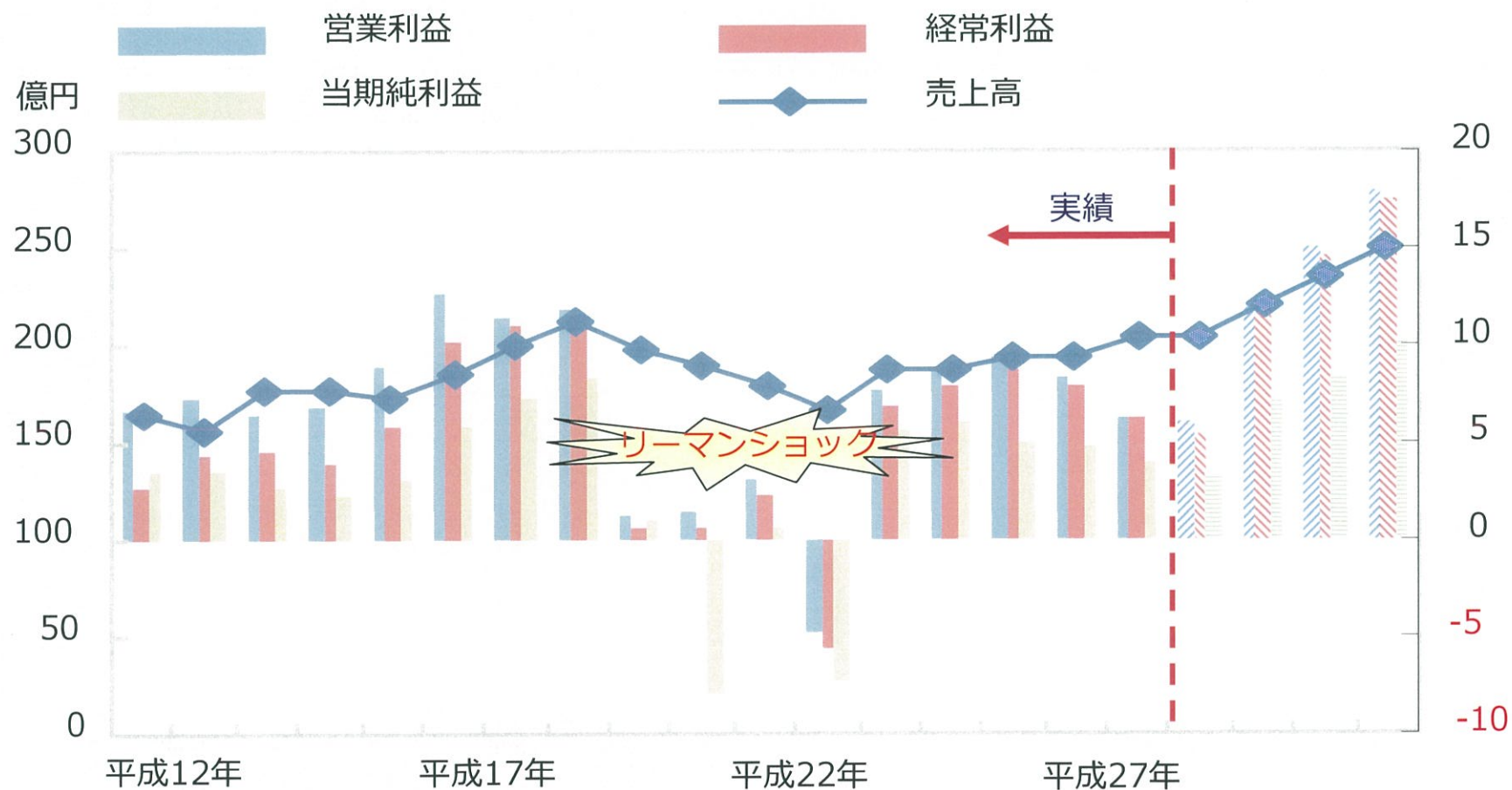
商品群



2.これまでの意識から脱却が必要な局面である！

当社は、今後の持続的な成長に向けて、「失われた20年」や「リーマンショック」に起因するネガティブなマインドから脱却すべきである。特に人材のレベルアップが喫急の課題である。

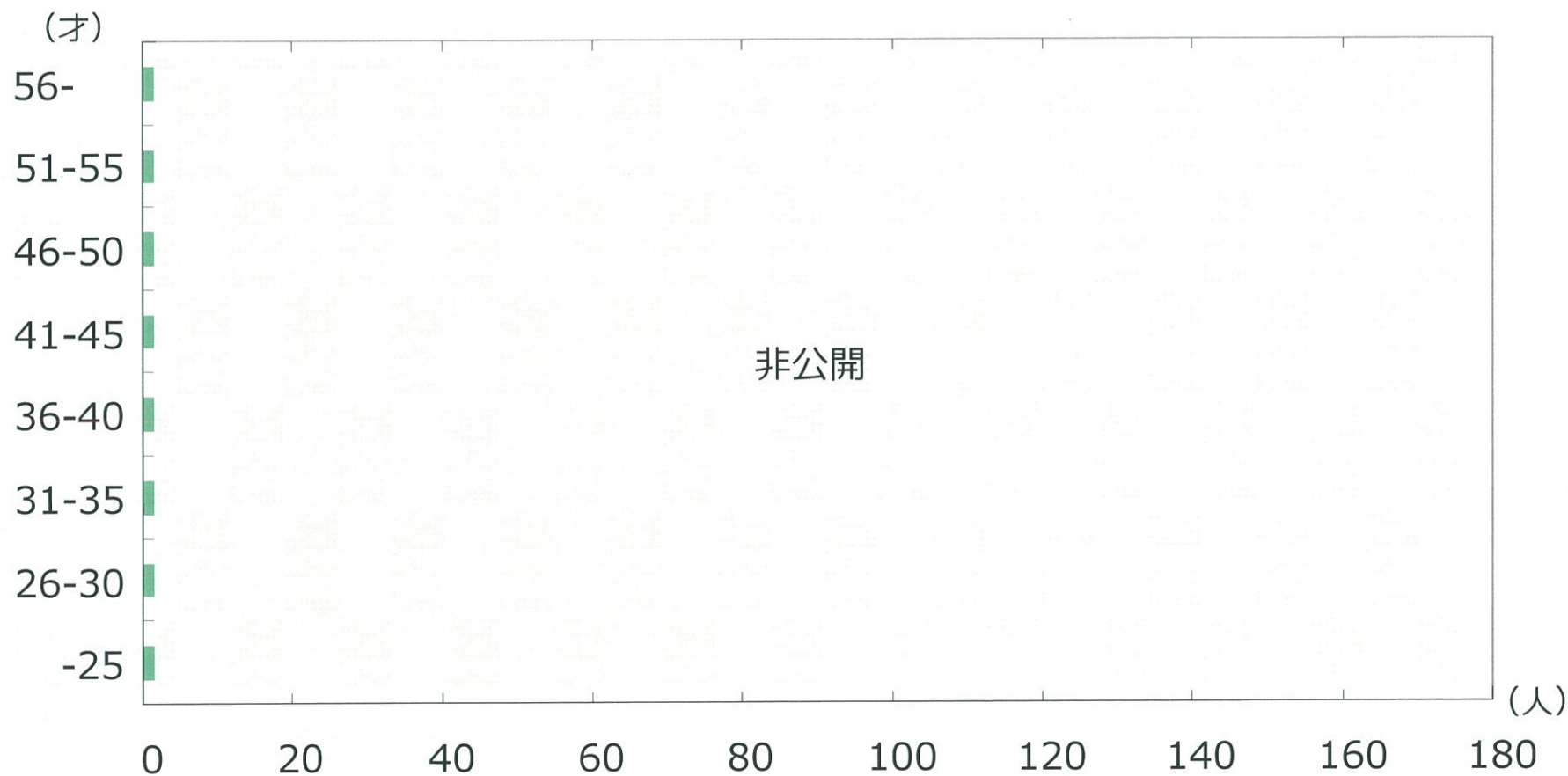
収益の推移



3.量から質へ(人材採用の厳選化&離職率の低減へ)！

当社は、採用に関してむやみに数を追わず、優秀な人材を厳選採用し、定着を図る方針に転換した。本社採用では新卒採用を、長野県外の各拠点では中途採用を中心に実施している。

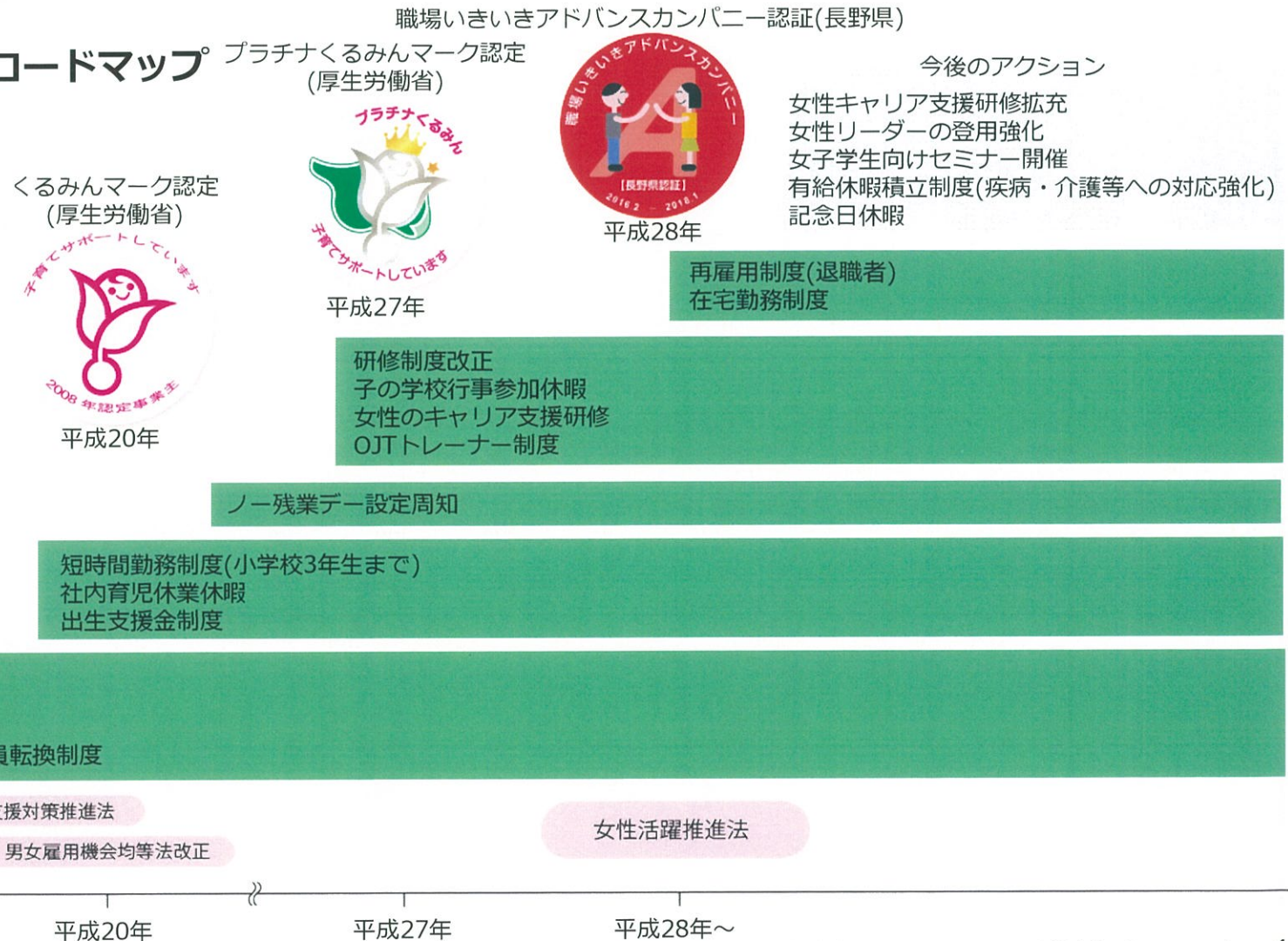
年代・性別の従業員数



4.魅力を感じる制度の拡充へ！

当社は、平成20年に「くるみんマーク」の認定、平成27年に「プラチナくるみんマーク」の認定、平成28年に「職場いきいきアドバンスカンパニー」の認証を受けた。

独自施策導入のロードマップ



5.施策は継続的に見直しをする！

当社は、従業員の働き方の改善および生産性の向上などに着眼して、法令で求められている以上の施策を拡充している。

ライフイベントを意識した施策(抜粋)

制度名称

「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証審査対象

キャリア形成

契約社員から正社員へ

有能な方を選抜して正社員に転換。

OJTトレーナー制度

新卒配属者には各人専属のトレーナーが指導。

女性キャリア支援研修

外部講師による社内集合研修や外部セミナー等。

女性リーダー登用

女性の働き方の多様性を受け入れる社風を醸成。

研修制度(マイレージ)

研修等(インプット)をポイント制度で見える化。研修支援金は非正社員も適用へ。

結婚・出産

結婚休暇制度

結婚式をまたがる4日間の休暇取得。

出産休暇

本人の出産時(3日)、妻の出産時(2日)の休暇制度。

出生支援金制度

第1子5万、第2子10万、第3子以降20万円を支給。

家族手当

扶養家族人数に合わせて手当を支給。

社員の子育て応援宣言

男性の育児参加促進、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得率向上。

育児

短時間勤務制度

就学前から小学校3年生まで期間を更に延長。

社内育児休業休暇

連続5日間(1歳6箇月まで)の休暇取得。

子の学校行事参加休暇

運動会やPTAなどにかかわりやすい環境を整備。

ランチ会

本社と支店の女性ランチ会を通じて働き方を議論。

記念日休暇

育児関連以外にも休暇を申請しやすく(整備中)。

転勤介護ほか

ノー残業デー設定周知

社内ポータルサイトで周知徹底。

再雇用制度(退職者)

結婚、配偶者の転勤、介護等で退職しても復帰可能。

在宅勤務制度

設計担当女性(結婚に伴う転居)が制度利用中。

有給休暇積立制度

疾病・介護等への対応を強化(整備中)。

女子学生向けセミナー

女性の視点に立ったインターンシップなどを開催(検討中)。

6.社内向け電子掲示板ですべての社員に周知徹底へ！

全社員に向けて、社内電子掲示板(MKポータル)にて情報を発信している。水曜日には、「ノー残業デー」の周知徹底を図っている。業務ハンドブックでは、社内ルールを解説している。



①規程だけでは分かりにくい各制度を、社内キャラクター(にゃんたろう一家)が分かりやすく解説している。

②規程・規則の紹介

③NO残業DAYの告知

④介護制度の説明

⑤各種申請の様式



【社内キャラクター】

- にゃんたろう
- みーこ(妻)
- にゃんきち(子)
- みみ(子)
- にゃんじろう(先生)

7.社内報や地元新聞で強く意識付け！

社内報にて、女性社外取締役(弁理士・大学教員)からメッセージを発信。さらに、地元新聞にて、3回にわたり「輝く女性座談会」(企画広告)で企業姿勢をPRした。

社内報で女性役員からメッセージ

女性活躍推進法が施行されました！

当社では多様な人材一人ひとりが自らの持つ能力を最大限に発揮し、全従業員がいきいきと働ける環境整備を進めています。2016年4月1日に女性活躍推進法が施行され、行動計画を策定するなどの動きが日本全体で始まっています。男女問わず、誰もが活躍できるよう、様々な取組みを実施しています。

女性活躍推進法とは

職業生活において、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するために制定されました。従業員数が301人以上の企業に対して、自社の女性の活躍に関する情報の公表が義務化されました。

女性社外取締役から エムケー精工で働く女性へ応援メッセージ

野心を持ち積極的な発信を

広く社会に目を向けてほしい！
日々、会社における業務に追われてしまいがちですが、国内外において広く社会で起きている出来事に目を向けて、世の中の流れやトレンドに貼れ合う機会を積極的に作っていただきたいです。社会に存在する課題や課題にはどのようなものがあるのかアンテナを張りつつ、日々の業務の先にはらひるお喜様を察知していただけたらよいと思います。

価値を創り出す自分を意識してほしい！
ご自身が取り組まれている業務において、決められたタスクをこなすに止まらず、現場における課題や課題が何を見つけて出し、その課題に対する解決策を自分なりに考えてみて、ご自身の働き方を改善したり、解決策を現場のリーダーや上司に提案してみたいかがでしょうか。女性ならではの視点を活かしつつ、日々進化する自分、社会に対して価値を創り出す自分を意識していただきたいと思います。女性ならではの視点や、女性だからこそ提案できるアイデアがあるはずです。自信を持って、積極的に発信をしていってくださいね。

社外取締役 上條由紀子氏

2014年6月～当社の社外取締役兼任。弁理士。専攻分野に関する世界的な知識を駆使していただいています。



非公開

当社におけるワークライフバランスへの取組み

2008年	短時間勤務制度、社内育児休業制度、出生支援金制度、くるみんマーク取得	2008年 くるみんマーク取得
2014年	DJT トレーナー制度	
2015年	子の学校行事参加休暇、女性のキャリア研修、プラチナくるみんマーク取得	2015年 プラチナくるみんマーク取得
2016年	職場いきいきアドリンスカンパニー認定取得、再雇用制度制定	
今後の取組	女性キャリア支援研修拡充、女性リーダーの登用、在宅勤務制度、記念日休暇 女子学生向けセミナー開催、有給休暇積立制度(疾病・介護等への対応強化)	2016年 職場いきいきアドリンスカンパニー認定

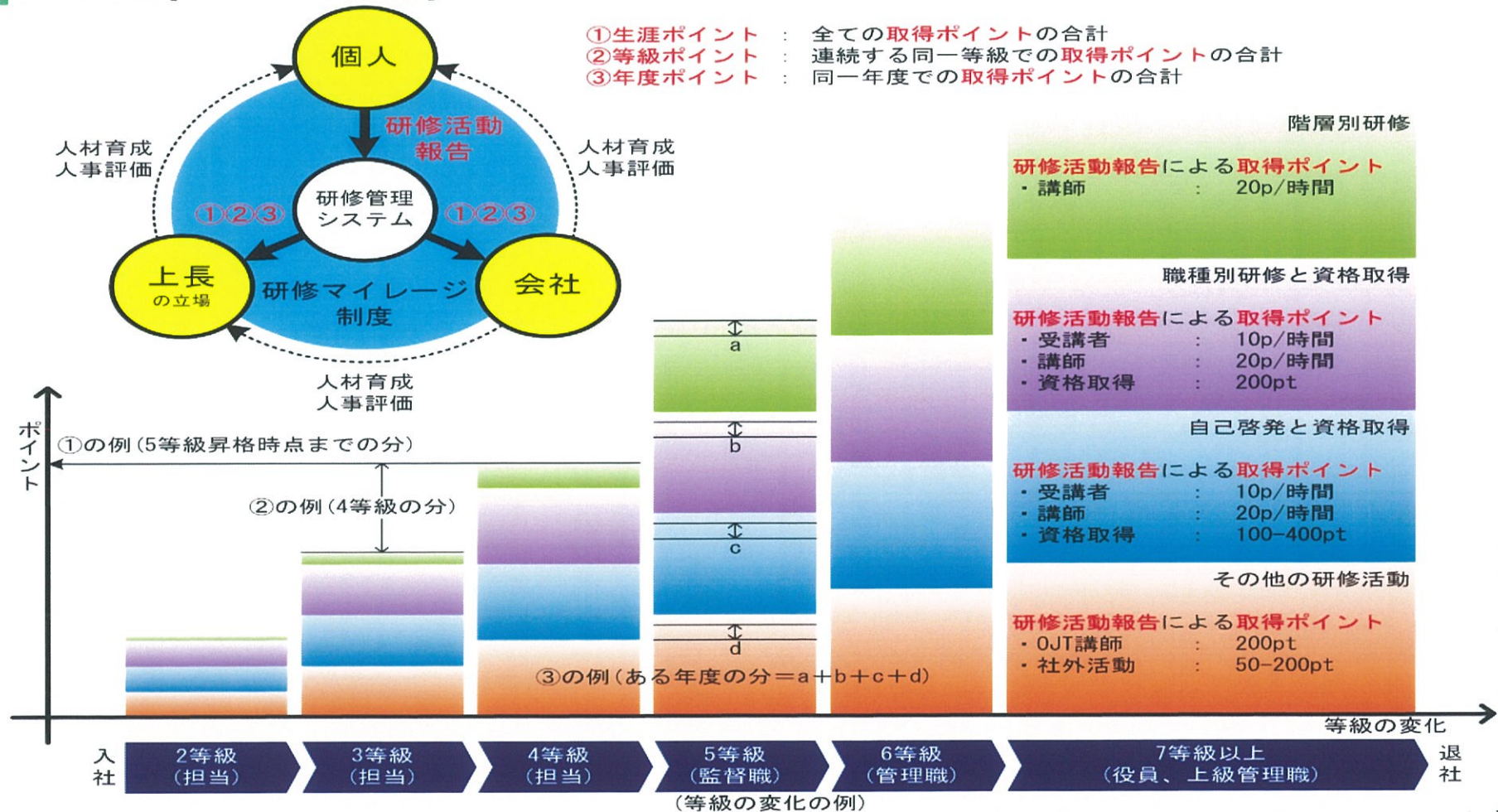
制度を利用して活躍している社員を紹介します

非公開

8.人材教育と人事評価の見直しへ！

全社員の人材レベルの向上を目指し、研修制度の見直しに着手している。加えて、人事評価の仕組みの見直しについても全社的プロジェクトで検討を進めている。

人材育成(マイレージ制度)



9.部署間の連携を大切に！

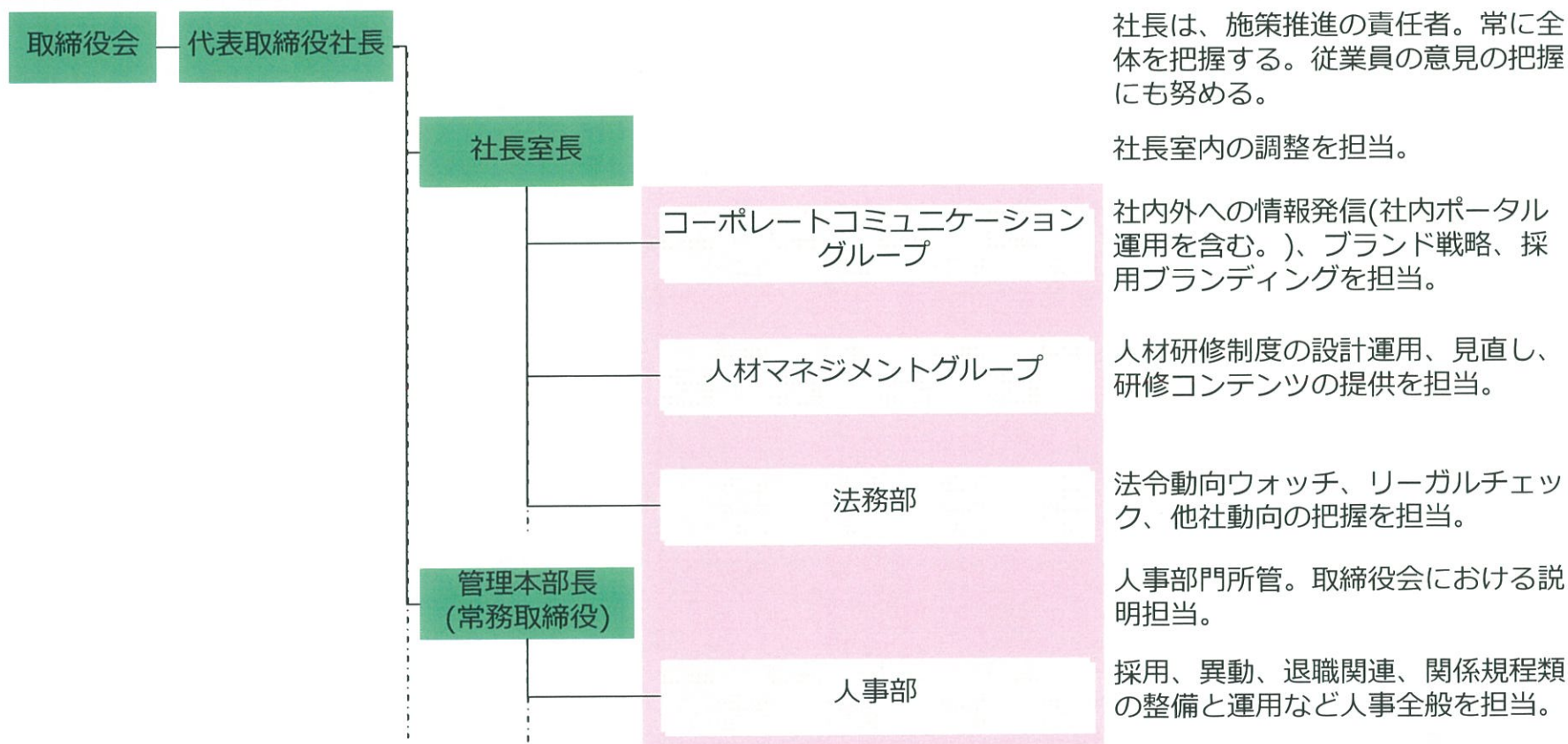
施策推進については、代表取締役社長が常に全体を把握して「社長室」の各部門および「管理本部」との連携を図っている。

推進体制

組織

(施策担当部門)

役割



10.社内外へのイメージアップPRに！

これまでの取組みには、一定の成果は認められる。しかし、社内外の環境変化、各人の成長に合わせて、制度の継続的な見直しも必要であると感じている。

効果と課題

指標		効果と課題
採用	新卒採用	・特に平成24年度以降、エントリー数は増加傾向にある。平成25年度より大卒大学院卒の女性を毎年採用している。
	会社説明会(新卒)	・男性女性問わず、当社の働き方に対する関心は高まっている。質問も増えている。
	中途採用	・県内の中途採用では有利に働いている。県外からの女性技術者の採用に繋がった。
定着	新卒採用定着率(過去10年間)	・大卒大学院卒の新卒採用者で離職した者は2名のみ(博士取得、介護事業へ)。 ・高卒高専卒を含めると、過去3年間定着率は100%、10年間定着率は約90%。
	中途採用定着率(過去10年間)	・営業やメンテナンス担当(県外拠点)の定着率が低く、約60%にとどまっている。
実績	育児休業(法令)取得率	・女性100%、男性1名実績あり(平成27年度)。休暇中の業務の対応には職場内の協力体制が重要である。
	契約社員から正社員への転換	・平成17年度以降25名転換(内平成28年度2名)。
	再雇用制度(退職者)	・本年1名実績あり(女性)。
	在宅勤務	・本年1名実績あり(女性)。
マインド	教育体制	・研修体制の強化。研修(インプット)に対して前向きな姿勢に好転しつつある。
	マネジメント	・人材のマインド変化に合わせたマネージャー層のマネジメント力が問われている。