

株式会社長野NTN

事業内容: ベアリング販売、スピンドル設計・製作、スピンドルオーバーホール
従業員数: 20名
うち女性従業員数: 5名

令和6年度長野県女性活躍推進モデル企業創出事業
企業事例③-1



●あいたい姿



- ・職域拡大や女性の管理職登用への意識向上と組織活性化が進む
- ・より働きやすい環境のある会社として「職場いきいきアドバンスカンパニー」の認証の取得ができています

●課題(壁/仮説)



- ・制度・風土として休暇が取れる雰囲気が醸成されているが、それ故、何かあれば「休暇取得で大丈夫」となり、意図せず、女性の働く時間や機会の制限につながっている
- ・職種により「できる・できない」の不平等感で理解が得られないことを不安視し、働き方への選択肢の創出が遅れてしまう

代表的な取組

女性活躍推進チーム※を核にした
ボトムアップでの実態把握・課題発見(※以下推進チーム)

●進め方

1. 推進チームと方向性を決め・職場の課題出し
2. コンサルタントから女性活躍推進の必要性を推進チームにレクチャー
⇒誰もが働きがいを手にするために働きやすさの影に、意図せず働きがい(機会や結果を生み出すこと)がそがれているものがないか意識することが重要
3. 「職場いきいきアドバンスカンパニー認証」の取得を社内の共通目標に、職場の課題や実施策を再検討
⇒通院や介護などで少しの時間でも、休暇取得の社員が見受けられる、時間の使い方に対処できる方法を模索してもよいのではないかと
4. 導入する制度を推進チームで決定
★制度導入を提案するには
⇒フレックスタイム制の導入を提案するため調査や提案資料作成

働き方の未来に備えるという視点から、
経営層にフレックスタイム制の導入を提案

●実施事項

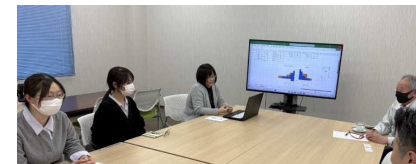
経営層に向けてフレックスタイム制導入に関する提案と導入の目的やメリット、懸念点等についてディスカッション

●対象・時間

役員1名、推進チーム3名、1時間

●ポイント

- ・社内のデータを活用する(現在・5年後・x年後の社員数)
- ・対象を明確にし、その結果全社員に影響があることを説明
- ・制度は試験導入から。有用性を全員で共有して正式導入を開始する



株式会社長野NTN

令和6年度長野県女性活躍推進モデル企業創出事業
企業事例③-2



R6年度の取組におけるアウトプット及び今後の活動計画

- 取組におけるアウトプット
 - ・フレックスタイム制度の試験導入
 - 1年間試験導入を行い、下記計測指標により有効性や継続の有無を再検討する
- 以下の計測指標を使って効果を測る
 - ・健康経営優良法人認定向けの従業員満足度調査の指標にて確認
 - ・残業時間の変化
 - ・電気代の変化
 - ・有休取得率の変化
 - ・通勤時間の変化と従業員の声

R7年度以降の取組

- ・R7年度にフレックスタイム制度の試験導入に基づき計測指標を測るとともに、満足度を調査し、満足度は4.05/5となった。
- ・今後は育児や家庭と仕事の両立の支援に向けて、業務マニュアルの整備や情報共有を進め、特定社員に業務が集中しない体制づくりに取り組む。

女性活躍推進チームからの声

女性に限らず従業員やその家族が5年後どのような状況下にあるかシミュレーションしてみると、女性の働き方を考えるだけでは足りないことに気が付きました。

当社は働きやすい環境にありますが、反面、機会が失われていることに気づきました。それらの一助となり得るフレックス導入を検討・提案できたことが第一歩だと考えています。役員、従業員の意識転換が定着するよう、継続していきたいと思います。



取組促進のポイント(コンサルタントから)

- ・「働きやすさ」について整っている組織は、その「働きやすさ」がゆえに、「働きがい」を削いでしまっていないか？という視点で考えてみるのが大切
- ・組織の状態、例えば従業員の年齢別分布などを5年度、10年後とシミュレーション・可視化して、課題を共有し、未来に向けての「備え」を今から進めていく。「備え」は、定着率の向上だけではなく、今後の人材の採用にも付加価値にもなることを共通認識にする
- ・職場は「自分たちで変えていける」という主役感の意識の醸成が重要。職場の中の不安や不満をリクエストに変換して、ボトムアップで提案する機会と経験を作る動きを奨励する

