

ながおか働き方プラス応援プロジェクト賛同企業等
応募申込書

平成29年6月29日

長岡市長 様

企業等の名称 株式会社 片山抜型製作所
代表者氏名 代表取締役 金子 一



ながおか働き方プラス応援プロジェクトについて、賛同企業等として応募します。

<実施者の概要>

フリガナ 名称	カブシキガイシャ カヤマヌキカクタセイサクショ 株式会社 片山抜型製作所	
所在地	〒940-2147 新潟県長岡市新陽 1-11	
代表者氏名	代表取締役 金子 一	
種類 (該当する番号に○)	1 建設 <input checked="" type="checkbox"/> 2 製造 <input type="checkbox"/> 3 情報通信 4 運輸 5 卸・小売 6 金融・保険 7 飲食・宿泊 8 医療・福祉 9 サービス 10 行政機関 11 経済団体 12 労働団体 13 非営利団体 14 教育・学習支援 15 その他 ()	
ホームページ アドレス	http://diemex.com/	
担当者	所属	事業管理課
	職名・氏名	課長 木村 稔
	電話番号	0258-21-5264
	F A X	0258-21-5265
	Eメール	kimura@diemex.com

裏面へ続く

※ 応募用紙に記載いただいた情報につきましては、本件に関する事項で使用し、他の目的で使用することはありません。
※ 賛同いただきました企業・団体等の名称、業種、実施計画等については、市ホームページ上で公表させていただきます。公表に支障がある場合は、ご連絡ください。

実行計画書

※現在の取り組み状況及び今後の実施予定を記載してください。別紙による説明も可。

1 労働生産性の向上と、安心して働くことのできる環境づくりの実現を目的として、多様で柔軟な働き方ができる職場づくりを推進するための取り組み

現在の取り組み 状況	<p>※詳細は別紙にて</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ Brand card の携行と内容の共有 ・ その一助として直接の仕事外で 5 委員会活動 ・ やりがい発揮の場面として 12 プロジェクトチーム ・ 過去の過重残業への反省で 36 協定範囲の徹底厳守 ・ 自発行動が促進されるよう順次リーダーシップ研修へ参加
今後の実施予定	<ul style="list-style-type: none"> ・ 上記の継続 ・ 公平感の確保と人材育成を兼ねて人事評価を示しフィードバック

2 地元定着、U・I ターンの促進を目的として、インターンシップの充実など、若者が地元企業を知る機会を増やすための取り組み

現在の取り組み 状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地元定着、U・I ターン目的としては取り組みなし ・ 長岡技大へのアジア系留学生の就労体験は受け入れている
今後の実施予定	<ul style="list-style-type: none"> ・ PR イベント等への積極参加 <p>※上記 1 の継続実施により現有社員の帰属意識が高まり、組織が活性化し、利他主義が風土化することが一番のアピール</p>

3 地元企業の魅力の周知を目的として、優れた試み等を情報発信するための取り組み

現在の取り組み 状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特別な取り組みなし
今後の実施予定	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新聞媒体等の地元特集での露出 ・ 行政や地域団体の就活イベント、企業紹介イベントへの積極参加 <p>※上記 1 の継続実施により現有社員の帰属意識が高まり、組織が活性化し、利他主義が風土化することが一番のアピール</p>

<インターン等の受け入れ> ※該当する箇所には○をつけてください。

	受け入れ可能		受け入れ不可		県制度への登録
	実績あり	実績なし	検討予定	当面不可能	
インターン (大学生等)		○			
就業体験 (高校生)		○			/
企業見学 (小・中学生)		○			/

《別紙》

実行計画 1

労働生産性の向上と、安心して働くことのできる環境づくりの実現を目的として、多様で柔軟な働き方ができる職場づくりを推進するための取り組み

【現在の取り組み状況：詳細】

【前提】

仕事の目的は「お客様に喜んでもらう」こと。（※お客様とは自分以外のすべての人）それに向けてやりがいや働き甲斐を感じてもらえる組織文化・風土を築いていく。但し、時間勝負・体力勝負ではなく工夫や改善に全社で取り組む。そして、出た結果を社員に還元していく。

・ Brand cardの携行と内容の共有

一般的にはCredo cardと呼ばれているもの。お客様との約束、社員との約束、経営理念、行動姿勢、行動指針から構成されている。会社組織は社員の安定・向上・満足を約束し、その社員はお客様との約束事を実現すべく行動する。常に携行し、これに照らして自分で考え行動することを理想としている。その補完の意味で毎日ラインアップを実践。内容の理解と共有を促進するとともに、個々の具体的な行動例を紹介し合い、目的の確認とその実現に向けての考え方や行動が一致するように活用しているツールと仕組み。

・ その一助として直接の仕事外で5委員会活動

自分以外の人に喜んでもらうことが実感できるように委員会制度を導入。社員はどれかの委員会に所属。

社内美化委員会 : 環境面での「働きやすい職場」の実現を目指す。具体的には5S活動の旗振り役で、職場の整理整頓、職場の環境整備の実施、除草・雪かき等。

Thanks委員会 : 感謝の気持ちを醸成、褒め合う・認め合う文化の創出を目指す。Good Job Cardの活用促進、個人 to 個人のThanks Letterの導入等。

図書研修委員会 : 成長(脳力開発・自己啓発等)の促進を目指す。書籍の購入・紹介、社内勉強会の実施、意識高揚ツールの導入・活用等。
(※「能力」ではなく「脳力」)

WLB委員会 : 制度面・意識面での「働きやすい職場」の実現を目指す。既存社内制度の紹介、新制度の提案、良好な人間関係構築への啓蒙、ケーススタディ等の勉強会の開催等。
(※現在、ノー残業デイの実現や有休取得率アップに向けて実態調査中)

リクリエーション委員会 : コミュニケーションの増加、一体感の醸成を目指す。歓送迎会・忘年会、リクリエーションイベント、社員旅行、クラブ活動の提案と活動支援・管理等。

・ やりがい発揮の場面として12プロジェクトチーム

仕事に直結した業務系プロジェクト。製品改良、製品開発、CI戦略、B2C系商品開発等で定型業務の固定観念から脱すべく新しいことへのチャレンジによりやりがい、働き甲斐を感じてもらい取り組み。社員はどれかのプロジェクトに所属。3か月タームを基準に進展・廃止等の見切りをつけ常にプロジェクトテーマを刷新。

今後の方向性としては、製品化・商品化に漕ぎ着けた場合に表彰対象にするとか手当で還元または人事評価の対象にする等の検討をしていく。

(※各プロジェクトの詳細内容は社外秘なのでオープンにご容赦ください。)

・**過去の過重残業への反省で36協定の徹底厳守**

遠い過去においては月 200 時間超の時間外労働もあり、労働基準監督署のご指導も一度ならず受けた。長岡にて製造部門を統合したことを契機に機械加工による自動化を推し進め、また個人ノウハウであった部分をオープン化・共有化及び習得することで個々のスキル向上に努力してきたがまだまだ協定内容超過が散見されていた。

36 協定内容厳守に向けて現在行っていることは次の通りである。

*36 協定届及び就業規則、特に勤務時間・休日・時間外労働・休日出勤・年次有給休暇に関する部分を中心に再周知し、それに則っての勤務を常に強く意識させる。当然会社側もその範囲内の業務を約束。

*勤怠管理システムの構築により時間外労働時間の見える化。週単位で担当の管理職者より全社員へ分析報告。これにより月途中、年度途中でも 36 協定内容の MAX に達した時点で当該者には条件期間がクリアされるまで以降強制的に残業・休日出勤はさせない。

・**自発行動が促進されるよう順次リーダーシップ研修へ参加**

作業を正確にこなすだけの職人は不要。自分で考え、行動し、結果が出せるクリエイターとしての成長を期待して、役職者に拘らず全社員を対象に年数名ずつリーダーシップ&マネジメント研修（外部研修）に参加させている。