

## 労使が一丸となって 無理なく働ける環境づくり



三菱重工業グループのMHIニュークリアシステムズ・ソリューションエンジニアリングは、2015年に2つの企業が統合して設立。設計を担当する技術者が社員の9割を占めています。働きやすい職場環境を整備することで、慢性的に不足している技術者の確保を狙っています。



女性技術者の黒木さんは「キャリアリターン制度」で復職した3歳と5歳のママ。

### 労使協調でハードワークに歯止め

同社は原子力プラントや建設機械の設計業務を手掛ける総合エンジニアリング会社で、900人近い社員の9割以上が技術者です。東日本大震災以降は、運転を停止した全国の原子力発電所の再稼働に向け、より厳格になった耐震基準を満たすための仕様を実現すべく設計業務に追われる日々です。

「設計技術者は真面目で仕事好き。ともすれば時間を忘れてのめり込んでしまうところがあります。だからこそ、しっかり歯止めを掛けるように気を付けています」と総務部次長兼人事労務課長の山

口正晴さんは話します。労使双方の担当者が同席して月に2、3回開かれる「時間外運営委員会」では、残業の多い社員について、上司を通じて代休やフレックス制度を活用した遅めの出勤、早帰り等を促します。残業が三六協定（1カ月の場合は45時間、1年の場合は360時間）の範囲内に収まり、慢性化しないよう、労使協働で目を光らせています。

### 休業奨励日を設け4連休に

家族と一緒に過ごす時間を極力つくってもらおうと、春は労働組合が負担して潮干狩りや地引き網体験などを、秋には会社負担によるファミリー行

### 取り組みのポイント

- ★短時間勤務制度の整備
- ★出産・介護等を理由とした離職者の再雇用制度の創設
- ★女性技術者の採用拡大

事を毎年開催しています。また、2016年度に初めて全社一斉の「休業奨励日」を設定。連休の谷間の11月4日を休み、文化の日から週末まで4連休にすることを勧めたところ、約7割の社員が利用しました。

ずっとパソコンに向かう仕事のため、社員の心身の健康維持施策も実施。毎年2回、上司と面談し、働き方や作業量に無理がないか話し合っています。また、毎月開催している産業医の相談コーナーは年間延べ20人を超える利用があるそうです。

## 新卒の2割は女性技術者を採用

以前同社では、思うように技術者の採用ができていませんでした。そこで十数年前から女性の採用に注力。現在、採用者の2割は女性です。

育児休業制度も整備しており、出産による退職は一人も出ていません。子育て中の女性社員が利用できる短時間勤務制度も充実。10時10分から15時10分のコアタイムが含まれていれば、前後の時間を縮めることは自由で、保育園の送り迎えがしやすくなっています。また、通算1年間利用できる「不妊治療休業制度」も整備されており、利用している人もいます。

いったん退職した社員が、退職後5年以内なら復帰できる「キャリアリターン制度」も用意されています。夫の転勤に伴い愛知県に引っ越した黒木真理子さんは2016年春、夫が再び兵庫県に転勤になったことを機に同制度の利用を申請。4月から、もともといた部署で設計技術者として勤務しています。現在は子育て中で、短時間勤務制度を利用。「5年近いブランクはありましたが即戦力として活躍しており、会社も助かっています」と山口さん。14年には女性総合職で初めて主任に昇格した社員も出ており、「今後は人事制度を見直して実力のある社員がより早く昇進できるようにし、女性管理職を一人でも増やしていきたい」と話しています。



労使双方の担当者が同席して開かれる「時間外運営委員会」。



USJを楽しむ社員と家族。ファミリー行事を会社負担で毎年開催しています。



社員の健康増進のために産業医を招いてのセミナーを定期的に開催。

## PROFILE

- ▶ 事業内容 原子力プラントの開発・設計、建設機械の設計など
- ▶ 設立 2015年7月
- ▶ 代表者 西原 幸夫
- ▶ 従業員数 873人(男性768人、女性105人)
- ▶ 所在地 神戸市兵庫区和田宮通7-1-14

<https://www.mhi-nseng.co.jp/>