

## 奈良労働局「働き方改革推進本部」だより

奈良労働局では、長時間労働の削減、年次有給休暇の取得促進をはじめとした「働き方改革」の実現に向けて、伊達浩二労働局長を本部長とする「働き方改革推進本部」を設置し、県内の経済団体等・企業経営者に対して、自主的な働き方の見直し（「働き方改革」）を推進しています。また「働き方改革」の一環として、労使協調の下、年次有給休暇の計画的付与制度の導入や、土日・祝日に年次有給休暇を組み合わせる「プラスワン休暇」の実施を推進しています。

平成29年10月2日

### 県内企業経営者に「働き方改革」取り組みを要請

この日は、県内の企業経営者に対する働きかけとして、伊達本部長が株式会社池利（桜井市）を訪問して、池田代表取締役社長に要請書を手渡し「働き方改革」取り組みに関する協力要請を行いました。

#### (1) 訪問の経過

創業160年を数える老舗素麺製造業。現在の素麺業界を取り巻く状況として、国内の他産地間での競争、機械製造品との価格競争に加え、中元・歳暮等贈答品市場の縮小が影響している中で、販売協議会と県、金融機関協同の品質向上、ブランド力向上の取組や地元自治体が「そうめん普及促進条例」を制定するなどの取組が行われている。最近、ハローワークからの紹介で工場の社員の採用が決まるなど、従業員の陣容が一応整ったとはいいうものの、人手不足（とにかく人が採用できない。求職者が近隣へ流れている。中小企業はなかなか給料を上げにくいけど、時給単価も上がっているのでなんとかそれに合わせてもなかなか人が来ない。）が大きな問題になっているとのこと。

局より、働き方改革の推進に協力願いたい旨要請した。

#### (2) 懇談の中で出た働き方改革にかかる取組の内容

##### ●労働時間管理・年次有給休暇取得促進における取組。

かつては繁忙期などに長時間労働が多く発生していたが、今は、一年が始まる時から事前に準備することで、繁忙期でも定時退社ができるようになった。時間が長くなると人件費もかかるので、効率化を図って時間短縮につなげている。年休取得については、時間単位での取得を認めており、女性の取得者が多い。

##### ●「労働者の意見を聞く機会」を設ける。

良い商品づくりや採用のことを考え「働く人に働いてもらいやすい職場づくり」は必須であるとの考え方から「労使協議会」を設け、社長も出席して従業員からの意見提案を聞くこととしており、を一つずつ解決して、できるだけ環境のいい職場づくりを心掛けている。

株式会社池利 池田代表取締役社長（左）に要請書を手渡す伊達本部長（右）



要請の様子。



## 奈良労働局「働き方改革推進本部」だより

奈良労働局では、長時間労働の削減、年次有給休暇の取得促進をはじめとした「働き方改革」の実現に向けて、伊達浩二労働局長を本部長とする「働き方改革推進本部」を設置し、県内の経済団体等・企業経営者に対して、自主的な働き方の見直し（「働き方改革」）を推進しています。また「働き方改革」の一環として、労使協調の下、年次有給休暇の計画的付与制度の導入や、土日・祝日に年次有給休暇を組み合わせる「プラスワン休暇」の実施を推進しています。

平成29年11月28日

### 県内企業経営者に「働き方改革」取り組みを要請

この日は、県内の企業経営者に対する働きかけとして、伊達本部長が株式会社ヒラノテクシード（北葛城郡河合町）を訪問して、岡田取締役社長に要請書を手渡し「働き方改革」取り組みに関する協力要請を行いました。

#### (1) 訪問の経過

「コーティングマシン」と呼ばれる産業用機械の製造・販売を行う。「人と技術と未来を創る」を経営理念として社員教育に力を入れ、社員の定着率は高い（大卒・高卒を問わず入社後5年の定着率ほぼ100%を実現）。中長期的な目線で、社員が定着・成長してもらうことが必要と考え、社員教育や福利厚生を充実させるよう努めているとのこと。

局より、働き方改革の推進に協力願いたい旨要請した。

#### (2) 懇談の中で出た働き方改革にかかる取組の内容

- 勤怠管理システムを導入し、出退勤時間の客観的記録・残業時間の確認を運用。ICカードをかざし出退勤時間を記録する「勤怠ターミナル」を必ず管理職から見える場所に設置し、業務終了後速やかに打刻させることで、実労働との差異が発生しないようにしている。
- 会社独自の研修制度による社員教育を行い、人材育成、早期戦力化により特定人への業務集中を防ぎ、長時間労働とならないようにする。
- 「生産性向上・業務効率化」として「工作機械を自動運転化し、担当者一人で複数の機械を対応できる多能工化の実現」「先進機械の導入による業務効率化」などの取組を実施。
- 時効で失効する年次有給休暇を積み立て、私傷病や家族の介護・看護にも使用できる「積立休暇」を導入。また、ボランティア・出産・育児・介護の目的に利用できる「多目的休暇」を設けている。

株式会社ヒラノテクシード 岡田取締役社長（右）に要請書を手渡す伊達本部長（左）



要請の様子。



## 奈良労働局「働き方改革推進本部」だより

奈良労働局では、長時間労働の削減、年次有給休暇の取得促進をはじめとした「働き方改革」の実現に向けて、伊達浩二労働局長を本部長とする「働き方改革推進本部」を設置し、県内の経済団体等・企業経営者に対して、自主的な働き方の見直し（「働き方改革」）を推進しています。また「働き方改革」の一環として、労使協調の下、年次有給休暇の計画的付与制度の導入や、土日・祝日に年次有給休暇を組み合わせる「プラスワン休暇」の実施を推進しています。

平成29年11月29日

### 県内企業経営者に「働き方改革」取り組みを要請

この日は、県内の企業経営者に対する働きかけとして、伊達本部長が奈良積水株式会社（大和郡山市）を訪問して、大谷代表取締役社長に要請書を手渡し「働き方改革」取り組みに関する協力要請を行いました。

#### （1）訪問の経過

ユニットバス、バスタブの製造と企業向け貯水タンクの主要部材の製造を行っている。

人材育成の方針としては「教育研修制度」「資格取得」「障害者雇用」があり、障害者雇用については過去に大臣表彰を受けている。今いる従業員 180 名のうち障害者は 50 人ほどおり、2008 年からこの割合を継続して雇用している。

「人手不足感」を感じているが、採用募集をかけてもなかなか人が集まらないことが悩みであり「このまま人手不足が続き、今残っている者に負担がかかり、それが嫌になって辞められる。」という悪循環に陥ることのないよう、本年度初めて新卒採用を行った。

局より、働き方改革の推進に協力願いたい旨要請した。

#### （2）懇談の中で出た働き方改革にかかる取組の内容

○2016 年から社長のトップダウンで方針を決め、具体的やり方は各部署の代表者の計画立案による「新 5S 運動」に取組み、整理→片づけ→清掃のサイクルの出来を各班単位で競わせることで、職場に規律が生まれ、安全意識の高揚につながった。

○従業員の中に「会社の福利厚生制度がどうなっているのかよく分からぬ。」と言う声があつたことから、全社員に対し改めて、育児・介護休業制度の説明を行った。その後従業員の中から「介護休業を取りたい。」と言う人が出てきた。やはり「知らせることが大事。」と言うことに改めて気づかされた。（今月から男性社員が育児休暇取得した。）

○休暇制度について「積立休暇」「リフレッシュ休暇」を設けている。使い切れなかった有給を上限まで積み立てる制度で、まとまって休暇を取れるようにしている。

奈良積水株式会社 大谷代表取締役社長（右）に要請書を手渡す伊達本部長（左）



要請の様子。



## 奈良労働局「働き方改革推進本部」だより

奈良労働局では、長時間労働の削減、年次有給休暇の取得促進をはじめとした「働き方改革」の実現に向けて、伊達浩二労働局長を本部長とする「働き方改革推進本部」を設置し、県内の経済団体等・企業経営者に対して、自主的な働き方の見直し（「働き方改革」）を推進しています。また「働き方改革」の一環として、労使協調の下、年次有給休暇の計画的付与制度の導入や、土日・祝日に年次有給休暇を組み合わせる「プラスワン休暇」の実施を推進しています。

平成30年1月26日

### 県内企業経営者に「働き方改革」取り組みを要請

この日は、県内の企業経営者に対する働きかけとして、伊達本部長が三笠産業株式会社（北葛城郡広陵町）を訪問して、林田代表取締役に要請書を手渡し「働き方改革」取り組みに関する協力要請を行いました。

#### (1) 訪問の経過

大正元年の創業。社の理念である「現状否定と創意工夫」を掲げ、樽用木工呑口製造から始めた「液体を止める技術」を生かして、ペットボトル等のプラスチックキャップの製造販売を行っており、2012年に創業100周年を迎えた。

社長は「次の100年に向けてやはり働き方を変えないと、という思いに至った。」「長時間労働はなくしていかないと、これから働く人には合わない。」「仕事の出来る人にだけ仕事が集まっている状況では会社はとても持たない。残業を少なくして生産性を上げるというのはなかなか難しいが、そこから逃げてはいけないと思っている。」として「働き方改革」「残業ゼロ」への取組みを推進している。

局より、働き方改革の推進に協力願いたい旨要請した。

#### (2) 懇談の中で出た働き方改革にかかる取組の内容

##### ◎「残業ゼロ」への取組み。

「情報の共有化」を図り、誰でも対応できるようにする。そして「標準化」を図り、各自のレベルを上げることで全体の効率化を図り、残業を減らしていくこととしている。

従業員ごとに残業時間と休日出勤時間を集計し、合計が一定時間を超えた従業員のリストを部門長に開示して、現状把握と改善案の検討・実施を促した。取組みの結果、残業時間と休日出勤時間合計は前年比11%の減となった。

##### ◎年次有給休暇の取得促進

年に1度、部署別の年休取得率を集計し、各部門長に開示。部門長からの啓蒙などの取組みの結果、全社平均の取得率は前年比0.5日増となった。

三笠産業株式会社 林田代表取締役（右）に要請書を手渡す伊達本部長（左）



要請の様子

