

愛媛労働局発表
平成30年11月21日

【照会先】

愛媛労働局労働基準部監督課
監督課長 浅山 辰哉
専門監督官 三好 勝也
電話 089(935)5203 内線 451・453

報道関係者 各位

「ベストプラクティス企業への職場訪問」を実施しました

～愛媛労働局長が株式会社あわしま堂を訪問しました～

愛媛労働局長(縄田英樹)は、「過重労働解消キャンペーン」期間中の11月15日、長時間労働の削減をはじめとする働き方改革を積極的に推進している「ベストプラクティス企業」を訪問し、取組状況等について意見交換を行いました。

訪問企業	株式会社あわしま堂
所在地	八幡浜市保内町川之石1番耕地237番地53
代表取締役社長	木網徳勝
資本金	100百万円
労働者数	965名(2018年7月現在)
事業内容	和洋生菓子の製造・販売
訪問の目的	長時間労働の削減等に向けた「働き方改革」に積極的な取組を行っている県内企業を、愛媛労働局長が自ら訪問し、その取組事例を収集するとともに、他の企業に広く紹介する。

懇談する局長(右奥)と代表取締役(左奥)



局長(右奥)と労働者との意見交換



取組の概要

木綱社長から、働き方改革に関する取組の概要について説明を受けました。

<AWASHIMA みらいづくりプロジェクト>

プロジェクトの目的は、女性はもちろん従業員全員が働き甲斐をもって働ける職場づくりをより一層進め、多様な人材の能力を十分に発揮させて活力の増大と従業員満足度の向上を図ることですが、プロジェクトの議論の中で、女性が活躍するためには、女性に対する制度や環境の整備だけでは足りないことに気づき、男性社員や上司への働きかけを通して、全社的な理解の醸成を図ることが必要との結論に至ったそうです。

主な成果として、時間単位有給休暇制度の導入により、1日や半日単位以外の選択肢として自由度がアップしています。

有給休暇取得率	2012年度 52.6%	2017年度 60.0%
平均残業時間	2012年度 9.74時間/月	2017年度 8.46時間/月

<営業部労務会議と生産部労務会議の実施>

営業部労務会議は営業担当役員、営業部長が参加し、生産部労務会議は工場長が参加して、前月の労働時間の実績などから課題を共有し、トップダウンで労働時間削減に取り組んでいます。その他、労務関連の情報共有の場にもなっており、社内意識醸成に貢献しているそうです。

<毎日ノー残業デー>

管理部門・営業部門においては、ノー残業デーを設定せず、毎日定時出社・定時退社を推進しています。

<改善提案制度>

改善提案シート(内容不問)を1枚提出するごとに、300円の報奨金を支給し、業務改善の案を数多く出せる仕組みにしているそうです。自律的な改善提案が年間4,000件以上あり、従業員自ら働きやすい環境を整備しています。

<スキル表の活用>

労働者の多能工化を図ることで、仕事の属人化を防ぎ、誰かが休んでも誰かが対応出来る環境が整えられています。

労働者との意見交換

AWASHIMA みらいづくりプロジェクトに参加した子育て中の2名の女性事務職員(営業事務、管理部管理課事務)から

- ・ 会社の制度を変更するというのは、一社員の力では難しいが、プロジェクトとして調査し、意見を出し、人事課長から案に基づいて直ぐに上層部に伝わり、プロジェクト期間中に制度が変更になり、自分たちの出した意見の結果が目に見える形になったことはとてもいい経験になりました。
 - ・ 時間単位の有給休暇制度ができ、休みの取り方のパターンが増え、その日の予定に合わせた休み方ができるので、働きやすさにも繋がっていると感じました。
 - ・ 会社全体の有給休暇の取得が増えることで、休暇が取りやすい雰囲気になりました。
 - ・ 有給休暇が取りやすくなったことで、子供の予定に合わせた休みも取りやすくなり、仕事と生活のバランスが良くなりました。
 - ・ 分からないと思ったらすぐに相談し、確認を取り、判断を早く行うことで、自分だけで抱え込まず、時間短縮を心掛けています。
- などの意見が寄せられました。

生産管理室等の視察

生産性向上や業務効率化の取り組みとして、生産管理室等を視察し、改善提案掲示板や安全衛生委員会、5 S 委員会の運用について、愛媛本社工場長から説明を受けました。

<5 S の取組>

整理・整頓・清掃・清潔・しつめの徹底に取り組み、各現場での取り組みを改善案として公表し、水平展開と情報共有を実現しているそうです。

道具や器具を探す手間と時間が減り、労働時間削減に繋がっており、商品事故や労災事故の低減にも効果が出ています。

生産管理室視察(5 S 委員会掲示板)



整理された引き出し



今後の取組

10月から一部の部門でフレックスタイム制を導入し、社員が自主的・計画的に出退勤時間を選ぶことができるようになり、ワークライフバランスの向上に繋がっているそうです。

木網社長は、「働き方改革そのものが目的になってはいけない。働き方改革の推進によって、多様な人材の働きやすさが実現され、新しい価値観を創ることができると思う。さらに、その先にイノベーションがあり、イノベーションを起こし続けることこそが、真の目的と考えている。」と今後に向けた意欲を述べておられました。