

# 労働局長企業訪問レポート

## 株式会社福島製作所

～ 長時間労働の削減に積極的に取り組む県内企業を訪問～

福島労働局労働基準部監督課

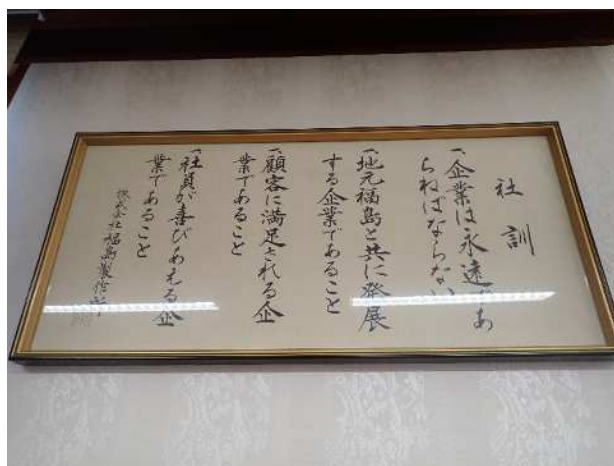
福島労働局では11月の「過重労働解消キャンペーン」の取組の一環として、労働局長が長時間労働の削減に積極的に取り組む県内企業を訪問し、企業の取組内容等についてお話を伺いました。訪問した企業の主な取組事例等を紹介しますので、参考にいただければと思います。

### 訪問日

令和2年11月17日(火)



ります。創業以来の社訓に「社員が喜びあえる企業であること」とあり、これを実現するために様々な取り組みを行っています。



### 事業場の概要

本社所在地：福島市三河北町9-80

代表者：代表取締役社長 百田 昭洋

従業員数：男性165名、女性26名、合計191名  
(令和2年10月末現在)

事業内容：船舶搭載の甲板機械、清掃工場等で使用されるグラブバケット、水力発電所用機器等の製造及びそれらのメンテナンス業務。

### 1. 取組方針

#### 社員が喜びあえる企業であること

令和2年(2020年)は会社創業100周年に当た

#### 過重労働防止アクションプラン

働き方改革の流れに対応するため、平成29年度より「過重労働防止アクションプラン」と題して、「所定外労働時間の削減」、「年次有給休暇取得の促進」、「次世代育成支援活動」の3つを柱とする取り組みを現在まで継続して実施しています。

#### 経営トップからのメッセージ発信

社長より、年4回(4月、7月、10月、1月)の全社集会を通じてメッセージを発信しており、社長からの継続的なメッセージの発信により、社員に対し会社の取組方針及び取組内容の浸透、意識高揚を図っています。

## 2 . 所定外労働時間の削減

時間外労働の削減については、以下のような取り組みを行っており、平成 31 年度( 令和元年度 ) の時間外労働時間数の実績は、1 人当たり平均月 18.5 時間となっています。

### 36 協定における時間外労働時間数の設定

36 協定における 1 か月の協定時間を、労働基準法上の上限時間( 限度時間 ) である 45 時間よりも少ない 40 時間に設定しています。なお、やむを得ない理由がある場合に備え、最大で月 80 時間まで時間外労働ができる特別条項も定めています。その適用に当たっては労働組合と協議を行うなど、可能な限り少なくするよう努めています。

### ノー残業デーの設定

毎週水曜日、給与支給日、プレミアムフライデー( 月末の金曜日 ) をノー残業デーに設定しており、基本的には全員が残業せずに帰宅しています。

### 勤怠管理システムにおけるアラームの設定

IC カードを使用した勤怠管理システムを導入しており、時間外労働時間数が、月 25 時間、30 時間、35 時間、40 時間となった場合に、注意を促すアラームが画面に表示されるようにしています。また、休日出勤回数が月 3 回、4 回となった場合も同様に、注意を促すアラームが表示されます。

### 管理職の意識改革についての取り組み

管理職における労働時間管理の意識等を改め、柔軟な働き方への理解を深めるため、管理職の各階層に応じた教育を実施しており、種々の取り組みが円滑に進められるようにしています。

## 労働時間が安全の最たるものである

また、労働時間が安全の最たるものであるという認識のもと、毎月 1 回開催している安全衛生委員会において、長時間労働による労働者の健康障害防止対策を審議事項として対策を検討しています。

## 時間外労働時間数の見える化

安全衛生委員会において長時間労働による労働者の健康障害防止対策を審議するに当たり、時間外労働の個人及び部署ごとの実績を一覧表にして労使の委員に開示し、時間外労働時間数の見える化に努めています。

## 労働者の健康障害防止

産業医には週 1 回来社していただき、健康診断結果に対する産業医面談を全社員に対して実施していますが、労働者の健康障害防止のため、時間外労働時間数が月 35 時間を超えた社員に対しては、優先的に産業医面談を実施することとしています。



## 3 . 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇については、年間の取得目標日数を 13 日と設定し、以下のような取り組みを行っており、令和元年( 平成 31 年 ) の取得日数は 1 人当たり平均 13.9 日となっており、取得日数は年々増加しています。

### 計画年休制度等の導入

令和 2 年度については計画年休制度による 5 日間と、有給休暇取得奨励日 1 日間を設けており、合計 6 日間について、原則全員が年休を取得することとしています。

### 時間単位年休の導入

令和元年 7 月より、年休を柔軟に取得できるよう 2 時間単位で年休を取得できるようにしています。

## 4 . 次世代育成支援活動

女性職員については、産前産後休暇及び育児休業を 100%取得していましたが、男性職員が8割以上を占める職場であるため、平成 29 年頃より男性職員の育児休業取得についても積極的に取り組んでいます。

### 男性職員の育児休業取得促進

総務部門において、育児休業の対象となりそのような男性職員の把握に努め、該当する職員及びその上司に対し育児休業取得について働き掛けを行っており、現在まで2名が取得しています。現在も男性社員1名が6か月間の育児休暇取得中です（その後、9か月間に延長）。

### 「自分も利用できる」という意識改革

1人の男性社員が育児休業を利用することで、自分の時にも育児休業を利用できると思わせることが大切です。

## 5 . 新型コロナウイルス感染症への対応

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、会社として休業は行いませんでしたが、学校等休業の影響により特別休暇を取得する社員や時短勤務を行う社員はいました。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う労働環境を取り巻く変化に対応し、以下の取り組みを行っています。

### テレビ会議システムの活用

従来導入していたテレビ会議システムは専用端末が必要で分かりにくかったのですが、新型コロナウイルス感染症が感染拡大する前に専用端末が不要なテレビ会議システムのソフトを導入していました。

これにより在宅勤務中でもリモートで会議や打ち合わせ等に参加できるため、親会社との打ち合わせ等だけでなく、社内の会議でもフル活用しています。

### 在宅勤務（テレワーク）

在宅勤務については、感染者が多く発生した東京・大阪の営業所において主に実施し、本社においてもホワイトカラーにおいて実施しています。

## 6 . with コロナ、after コロナ

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、対策を講ぜざるを得ない状況となったわけですが、テレビ会議システムについてはその有用性を改めて認識しました。そのメリットとしては、移動時間が短縮できることで、特に海外の取引先とのやり取りは非常に有効です。また、立会による検査業務についてもリモートで実施することが増えており、十分可能であると分かりました。その一方で、意思疎通が難しいという問題があります。

在宅勤務については、仕組み自体は概ね整っていますが、一斉実施にはまだ課題が残っています。

会社として、こうした取り組みの強みも弱みも分かってきましたので、新型コロナウイルス感染症の影響が沈静化してきた後もこれまでの取り組みを併用する形で、効果があったものはどんどん進めていきたいと考えています。

