

～「働き方改革」～ 企業トップへの働きかけ

冬木工業株式会社

田窪丈明群馬労働局長は、令和元年 10 月 15 日に冬木工業株式会社（本社：群馬県高崎市）の大竹良明代表取締役社長を訪問し、同社の「働き方改革」の取組状況などについてお話を伺いました。



田窪労働局長

大竹社長

【法人概要】

所在地 群馬県高崎市栄町 27-15
設立 昭和 22 年 10 月 30 日
代表者 代表取締役社長 大竹 良明
労働者数 133 名（2019 年 10 月 1 日現在）
事業内容 総合建設、建築鉄骨製造

働き方改革を進めたきっかけ

サラリーマン時代の経験を踏まえ、自分が社員の立場であれば、休みを取得したいと考え、年間休日も 105 日から 110 日に増加。しかし、業界では土曜祝日稼働が一般的であるため、逆に休日出勤が増えてしまったため、コンサルタントにも入ってもらい、時間外労働削減に向けた生産性向上を図る取組を進めることになった。

具体的取組

○時間外労働削減について

2年位かけ「原価システム」を中心とした入れ替えを手掛け、今年の頭から稼働。その中でも勤怠関係の管理を入れ、残業の事前申請を徹底した。事前申請も単に申請・承認すれば良いということではなく、承認者が残業の必要性を吟味し承認する形を徹底している。さらに、残業が20~30時間になると、本人と承認者にアラートが出るような仕組みを作り、途中での残業管理もできている。

今回のシステム更改により、部門間で情報共有も重点項目として推進し、重複業務が整理され、時間外労働の削減につながっている。

総合建設を主としている建築本部では、残業や休日出勤を極力減らし、且つ評価の高い仕事を完成させた管理者の作業等の工夫について、建築本部内で共有し、時間外労働削減についてより具体的な方法を社員間で共有している。

○年次有給休暇取得促進について

システムの導入により、年次有給休暇の取得状況が目に見える形になってきている。

また、会社の休日カレンダーにより「有給休暇取得推奨日」を年8日設定し、交代で休みを取得するなど、遠慮なく取得できる形が定着してきている。

働く人にとって魅力ある職場づくり



賃金面だけでなく、働く人がやりがいや達成感、喜びを仕事で見出せる組織作り考えている。

資格取得の補助も行っており、ここ1年位は人材教育にお金をかけている。

「冬木プライド」「冬木ブランド」の構築を目指し、やりがいや喜びを仕事で味わえる土壌づくりをしてきている。

また、福利厚生の一つとして、2年に1回社員旅行を行っている。参加率も高く、結果、部門間の交流も図れるようになってきている。また、臨時ボーナス支給時の明細書に、社長手書きのメッセージを同封したところ、本人より配偶者が喜び、家族を巻き込んで仕事の応援をしてもらえるようになってきている。

女性の活躍推進

産前産後休業、育児休業の取得も定着しており、全労働者の女性比率は15%位だが、結婚・出産等による退職者はほとんどいない。

また、採用に関し当初事務職を希望する女性に、CADの仕事の説明・教育することで技術職に配置されるなど、違う分野で活躍している者もいる。

高齢者の就労促進

業務経験の積み上げを高く評価しており、管理者ポジションでの再雇用の他、技術系社員の70歳以上での勤務者もいるなど、技術力の継承を推進している。

安全対策

社員にはより安全に、より良い環境にしていくのが管理職の仕事であると再三再四、話している。現場は命がかかっているため、安全大会も形式ではなく、意味のある大会をやっていこうと働きかけをしている。

働き方改革を進める上での課題・取組

土曜祝日稼働で工期が考えられてしまうため、この部分が変わらないと働き方改革も進まない。

県内人口減少問題も、ある程度の企業規模の会社が、群馬に拠点をもってきてもらえれば、状況はがらりと変わると思うため、そのような動きも必要かと感じている。

群馬から出ていった学生を群馬に戻す、群馬の大学にきて東京に就職して

しまう学生を少しでも抑えられれば、まだまだ群馬も捨てたものではないと思っている。



持田総務経理部長

労働時間等の状況

| | |
|--------------------------------|----------|
| ○所定労働時間 | 2,040 時間 |
| ○年間休日日数 | 110 日 |
| ○年次有給休暇の平均取得実績 (2019/1～2019/9) | 7.1 日 |
| ○月平均所定外労働時間 (2019/1～2019/9) | 23.8 時間 |