

## ベストプラクティス企業への職場訪問について

### ～ 群馬労働局長が伊田繊維株式会社を訪問しました ～

群馬労働局（局長 田窪丈明）では、過重労働解消キャンペーン（11月）の一環として、令和元年11月21日、長時間労働の削減に向け積極的な取組を行うベストプラクティス企業として伊田繊維株式会社（桐生市境野町6-429-1、代表取締役 伊田茂）を訪問し、局長が伊田代表取締役らと意見交換したほか、職場見学を行いました。

#### 【取組の概要】

同社の取引先業者らに高齢化、後継ぎ不在などの状況が生じていた。このため、生産の継続を図ることを目的に、『自社工場を建設し、若手人材を直接採用して技術の継承、育成に力を入れる』という方針を決定し、以下のような取組を実施した。

- 取得しやすい有給休暇制度、1年単位の変形労働時間制、退職金制度、育児・介護休業制度、再雇用制度を導入。
- 工場部門については終業時刻の15分前に清掃を開始すること、事務部門については帰宅時に机の上には何も置かないことをルール化し、定時で仕事を終わらせる環境と風土づくりに努めた。
- 若い人が働きたいと思える快適な職場環境を整備するため、平成27年（2015年）に新社屋を建設し、平成29年（2017年）に新工場を建設したが、その際、キレイで居心地の良いオフィス、工場とするため各種の措置を講じた。

これらの取組の結果、以下のような成果が得られています。

- ◎ 今年度は20代～30代の若手社員7名を採用できた。
- ◎ 平成30年度に男性社員が初めて育児休業を取得するなど、仕事と育児の両立が図られた。
- ◎ 受注量が増えた一方で、過去最も長かった月間平均残業時間（平成28年度）は6.8時間であったが、昨年度は3.4時間と半減した。
- ◎ 有給休暇の取得率は、平成26年度の7%から平成30年度は48%へと向上した。
- ◎ 再雇用制度の導入により、現在1名（68歳）、来年度にはさらに1名（65歳）が同制度の利用を予定しているなど、高齢者の活用を図ることができた。

なお、訪問時の詳細は別紙のとおりです。

群馬労働局では、今後も県内企業の働きやすい職場環境づくりに向けた事例を広く紹介し、長時間労働の削減や過重労働解消に向けた気運の醸成を図っていきます。

## ベストプラクティス企業への職場訪問について

群馬労働局（局長 田窪丈明）では、過重労働解消キャンペーン（11月）の一環として、長時間労働の削減に向け積極的な取組を行う企業を訪問し、その企業の取組内容の説明を受けるとともに、その様子を広く紹介することにより県内企業の長時間労働の削減や過重労働解消に向けた気運の醸成を図ることを目的に、本年度ベストプラクティス企業への職場訪問を下記のとおり実施しました。

### 記

- 1 訪問日時 令和元年11月21日（木）午後2時30分～
- 2 訪問企業 伊田繊維株式会社  
（群馬県桐生市境野町6-429-1、代表取締役 伊田 茂）  
労働者数 22名  
事業内容：和装品（作務衣、甚平）の製造・卸売等事業
- 3 訪問内容 伊田代表取締役、伊田専務取締役、育児休業を取得した男性社員との意見交換及び事務所、工場の見学
- 4 職場訪問の詳細

#### (1) 意見交換

意見交換では、伊田代表取締役から「当社は、主に、日本中の歴史ある産地の生地や機能性に優れた新素材など様々な生地を用いて、メイド・イン・ジャパンにこだわった高品質な和のくつろぎ着、作務衣・甚平を中心とした和装品の製造・卸売事業を営んでおります。」というお話をいただいたあと、伊田代表取締役、伊田専務取締役、育児休業を取得した男性社員から、次のとおり取組内容の詳しい説明をうかがいました。

#### ア 取組をはじめたきっかけ

当社が立地する桐生市は、長い歴史を有する繊維産業が盛んな街で、かつては、それを支える機屋さん、染め屋さん、整理屋さん、裁断屋さん、刺繍屋さんなど、それぞれの作業工程ごとに、仕事を請け負ってくれる業者さんが数多く、いらっしゃいました。

しかしながら、そのような業者さんの高齢化が進み、後継者も望めない状況が懸念され、今のうち、技術を有する方がいらっしゃるうちに自社で生産できるようにしたい、そうしないと繊維の街、桐生の歴史も消えてしまうのではないかと、何とかしないと駄目ではないか、という危機感を持ちました。

そこで、自社でもの作りを行なうため、若い人が働きやすく、希望が持てるような職場づくりをしよう、それを経営の軸としていこうと決意し、様々なことに取り組んでまいりました。

また、当社は、かつては役員2名と社員4名ほどの小さな組織で、家族的な雰囲気でもとかなっていたのですが、若手社員を多く採用するためには、無用なトラブルを生じるおそれがないよう、労働条件などについても就業規則を整備するなど、社内ルールの明確化にも取り組んでまいりました。

#### イ 取組内容

取組内容について具体的にお話ししますと、まずは社内ルールの明確化として、

- 取得しやすい（具体的には半日取得可能な）有給休暇制度、1年単位の変形労働時間制、退職金制度、育児・介護休業制度、再雇用制度の導入など、各種の社内ルールを整備しました。また、
- 工場部門については、終業時刻の15分前に清掃を開始すること、事務部門については帰宅時には机の上には何も置かないことをルール化し、定時で仕事を終わらせる環境と風土づくりに努めました。  
それから、若い人が働きたいと思える快適な職場環境とするため、
- 平成27年（2015年）に建設した新社屋と、平成29年（2017年）に建設した新工場について、「キレイで居心地の良いオフィス、工場とする」ことを目的に、
  - ・ 整理整頓を促す什器や事務用品などを整備
  - ・ ITシステムの導入
  - ・ 生産性と安全性の向上を目的にCADデザインシステム、自動裁断機を導入
  - ・ 重いものを運ぶ際の省力化や安全化、腰痛防止などにつながるよう、幅広の階段を設けたり、エレベーターを設置
  - ・ 必要な時に備え、出入り口にスロープを設ける
  - ・ 男女別のトイレや更衣室、洗面所を整備といったような措置も講じました。

#### ウ 取組の効果

これらの取組の結果、次のような成果が得られました。

- ◎ 人手不足と言われるなか、今年度は20代～30代の若手社員7名を採用することができた。
- ◎ 生産工程の自動化を進めたことにより、外注先に依存しない社内一貫生産体制を整え、また、若手多能工の育成などに取組んだ結果、順調に業績が伸びた（以前の社員4名の状況から22名体制となったほか、売上も順調に増加した。）。
- ◎ 男性社員に対して育休取得を勧奨したところ、平成30年度に男性社員が初めて育児休業を取得するなど、仕事と育児の両立が図られた。
- ◎ 女性も働きやすい職場づくりに努めた結果、社員の約3分の2が女性で、課のリーダーも半分が女性であるなど、女性の活躍の場を確保することができた。
- ◎ 受注量は増えたものの、過去最も長かった平成28年度の月間平均残業時間が6.8時間であったところ、昨年度は月間平均残業時間が3.4時間へと半減した。
- ◎ 有給休暇の取得率は平成26年度の7%から昨年度48%へと大幅に向上した。
- ◎ 再雇用制度を導入し、従業員本人の希望により、年齢に制限なく65歳以上でもパートでの雇用継続を可能とした結果、現在1名（68歳）、来年度にはさらに1名（65歳）が制度の利用を予定しており、高齢者の活用を図ることができるようになった。

#### エ 育児休業を取得した男性社員（澁谷氏）の感想

専務の勧めもあり、2018年（平成30年）の1月初旬から3月上旬まで、約2か月半の育児休業を取得しました。「休業する間、自分の仕事を誰かに頼まなければならない」、「前例がない」、「きちんと復職できるのか」といった不安もありました。しかし、会社や同僚のサポートをいただき、特にブランクを感じることなく、無事、復職できました。

育児休業を取得してみて、自分の仕事を客観的に見つめることができるようになり、以前より限られた時間を効率よく、無駄なく使えるようになったと実感してい

ます。また、そのような姿勢が身についたので、自分の仕事の質も上がったと思いますし、取得して良かったと思っています。

それから、以前は自分でも「女性がやる仕事」と考えていた家庭内の作業について、「自分でもできる」と分かったのは、妻にとっても大変良かったですし、これからは「家族の力になれる」と感じています。

#### オ 今後について

生産面では、もの作りを絶えさせることなく、地域で雇用の場を提供できるような貢献をしていくことに大きな意味があると考えております。そのため、当社の例で言えば、縫製を学んだ若い方が働き続けることのできる、より良い職場環境を、引き続き整備して行きたいと考えております。

販売面では、日本の和装の良さについて、日本人だけではなく、現代はインターネットで世界と繋がっておりますので、当社が製造する和装品を世界に向けて発信することにより、世界に通じるファッションとなるよう、今後も市場を開拓して行きたいと考えております。



意見交換の様子

(左から伊田代表取締役、伊田専務取締役、社員澁谷氏、田窪労働局長)

#### (2) 職場見学

意見交換の後、職場見学を行い、新社屋や新工場の設備等に関する説明をいただきました。

#### (3) 群馬労働局長コメント

以上、お話をおうかがいし、職場見学をした後、田窪群馬労働局長から「もの作りにしっかりと取り組んで行くことは大変重要と考えております。そのためには、資源の少ない日本ではひと作りも大事なこととなりますので、今後もより一層のお取り組みをお願いいたします。また、お聞きした伊田繊維さんの取組内容は、ひとつの企業にとどまることなく、地域にとっても大変有用な取組であると思います。今後も地元で働きやすい、より良い職場環境、また、若い人が働きやすく技能を磨いていけるよ

うな素晴らしい職場環境の達成に向け、会社と従業員が一丸となって取り組まれるよう、ご期待申し上げます。」

「私どもとしても、伊田繊維株式会社さんの取組内容について、県内の他の企業に広く参考としていただけるよう、積極的に情報を発信させていただきます。本日は大変有り難うございました。」とお礼を述べ、職場訪問を終えました。

## 5 まとめ

伊田繊維株式会社におかれては、繊維産業を取り巻く環境を分析した上で「自社生産」という目標を確立するとともに、そのためには「今のうちに若い社員を積極的に採用して技術を継承していく必要がある」と考えられ、「若い人が働きやすく、希望が持てるような職場づくりを経営の軸としていく」ことを決定し、様々なことに取り組まれております。

その結果、最近の大変厳しい人手不足状況のなか、多くの若手社員を採用することができている、といったような成果をあげておられます。

ご紹介した同社の取組内容は、同業種の職場に限らず、他業種の職場にも大いに参考になることと思われまます。