



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

広島労働局
労働基準部監督課

Safe
change work
HIROSHIMA

広島労働局長が本年度のベストプラクティス企業として化粧品製造販売事業者の「株式会社ヤマサキ」と懇談を行いました

「ベストプラクティス企業」とは…

地域の中で長時間労働の削減に向けて積極的に取り組み、過重労働の解消を図っている企業をいいます。

広島労働局長 宮原真太郎 は、11月17日（月）、「過重労働解消キャンペーン」の一環として、本年度の「ベストプラクティス企業」である化粧品製造販売事業者の「株式会社ヤマサキ」へ訪問し、当該企業の取組内容について、代表者と意見交換をしました。



訪問事業場プロフィール

株式会社ヤマサキ

所在地 広島県広島市
創業 1970年
従業員数 240名（2025年10月末現在）
事業概要 化粧品、入浴剤の製造及び販売

働き方改革取組の目的

労働時間が長くなる傾向があった中、会社として次のステージへ進むためには、従業員一人ひとりの健やかな暮らしを守ることが不可欠だと考え、働き方を見直す取り組みを始めた。

代表者との懇談の様子



【土肥 代表取締役 兼 CEO より】

「健やかで自分らしい生き方に貢献する」という経営理念の下、お客様だけでなく従業員とその家族を大切に考えるから働き方改革を推進してきました。ヤマサキはボトムアップで意見を出し合う社風であり、環境整備は会社が行いましたが、導入したツールを発展させたのは社員一人ひとりの力です。会社と従業員が協力しながら、改革を進めてきました。

【中本 取締役 兼 COO より】

RPA導入は「時代の流れの中で必要」との判断から始まり、担当者を指名して推進してきました。RPAを活用する文化を根付かせることは難しさと同時に大きな意義がありました。

「良い商品やサービスは健全な職場環境から生まれる」と考え、従業員が集中できる環境づくりを重視しています。今後も働きやすさの向上に向け、取り組みを続けてまいります。

※RPA

(Robotic Process Automaition)

⇒人がコンピューター上で繰り返し行う定型的な作業をソフトウェアロボットが自動で行う仕組みのこと



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

広島労働局
労働基準部監督課

Safe
change work
HIROSHIMA

働き方改革の取組の具体的な内容



株式会社ヤマサキの総務担当者から、働き方改革の取組んだ背景、3つの取組内容、取組の結果等について、パワーポイントを使用して説明がありました。

取組 1 ICT環境の整備

ICT環境を整備した。具体的には、

- ①全社員へのスマートフォン貸与
- ②Office365（クラウド型オフィスアプリケーション）導入・AI活用/研修

- ①時間や場所を問わずWEB会議が可能となり、密なコミュニケーションが可能に。
- ②業務に役立つアプリや機能をまとめて利用できるようになり、業務効率が向上。

取組 2 RPAの導入・活用

200以上の業務をRPAで自動化した。
例えば、受注の自動化、労務管理上のチェック・従業員への通知など

作業時間が大幅に削減され、業務分担の効率化、時間外労働の削減、育児休業や年次有給休暇の取得促進につながった。

取組 3 ハイブリッドワーク促進

業務内容に応じて働き方を選択するハイブリッドワークを推進。例えば、集中作業やウェブ会議が多い日はテレワーク、対面でのコミュニケーションが重要な日は出社等。

出社とテレワーク、どちらの良さも最大化できる働き方により、社員自らが効率的な働き方を考え、選択することが可能になり、非常に働きやすい環境となった。

取組結果

- ①ワークライフバランス ⇒ 従業員の満足率 **96%**
- ②労働時間の推移 ⇒ 残業時間の大幅削減
2011年月平均35時間→2024年月平均**5時間48分**
- ③年次有給休暇の取得 ⇒ 2018年年間平均8日→2024年年間平均**13日**
時間単位の有給制度も活用しやすい環境に
- ④育児休業取得率 ⇒ 女性社員取得率**100%** 男性社員の取得率も向上

職場見学

職場見学では、株式会社ヤマサキの工場案内担当者から、一般公開されている研究開発～生産～出荷の見学コースと、素晴らしい屋上庭園に案内していただきました。屋上庭園は、従業員の皆さんが昼休みなどにも利用し、リフレッシュされているとのことでした。



従業員との意見交換



▶RPAの導入担当者から

導入時に苦労した点についてお話がありました。もともと生産管理の課長職だったため、各部署とのつながりがあり、業務内容もよく理解していたことが強みになったそうです。

導入当初は「RPAって何？」という反応が多かったものの、個別に声をかけながら少しずつ周知を進め、社内で広く認知されるよう働きかけていきました。その結果、導入がスムーズに進み、今では多くの業務でRPAが活用されるようになっています。

▶子育て中の管理職から

改革前の苦労と現在の働きやすさについてお話がありました。

10年前は残業ありきで自分だけ早く帰ることが心苦しかったが、みんなで定時退社を目標に少しずつ残業削減を進めたことで、状況は大きく変わりました。さらに、全社員へのスマートフォン貸与・ウェブ会議の導入によりコミュニケーションが取りやすくなり、意思決定や仕事のスピードが格段に速くなったことで、働きやすい環境が整っています。

ハイブリッドワークの促進や残業時間の削減により、プライベートの時間が増え、心も体も健やかに過ごせるようになったなど、働き方改革の成果を実感しているそうです。