

労働局長が県内企業の労働者と長時間労働削減等「働き方改革」について意見交換を行いました

岩手労働局では（局長 久古谷敏行）、11月の「過重労働解消キャンペーン」月間（[報道発表資料](#)）に、労働局長自らが、長時間労働削減及び子育て支援の取組等「働き方改革」に向けて積極的に取り組んでいる県内企業を訪問し、当該企業の取組内容について訪問先の所属労働者等と意見交換等を行う新たな取組を開始しました。

当日、「働き方改革」の要請、訪問企業の先進的な取組内容の紹介がなされた後、労働局長による職場巡回、所属労働者と活発な意見交換が行われました。

今後とも過重労働解消を始めとする「働き方改革」の取組を進めてまいります。

○企業（法人）の概要

法人名 社会福祉法人永友会
所在地 盛岡市永井16地割55番地1)
職員数 64名（うち非常勤職員12名）女性49名 男性15名
業務内容 特別養護老人ホームの運営

○主な取組内容

- ・徹底した残業の禁止（就業規則で規定）
- ・男性職員の配偶者の出産時の特別休暇の付与制度の導入
- ・年間5日間の計画年休（必ず1年間に消化できる有給休暇制度）の導入
- ・多様な働き方に応えるための短時間正社員制度の導入（年間労働時間：正規雇用職員の3/4）
- ・ボランティア休暇制度の導入
- ・残業短縮のための教育・呼びかけ
- ・育児休暇取得時の有給化制度導入（H29年度より）



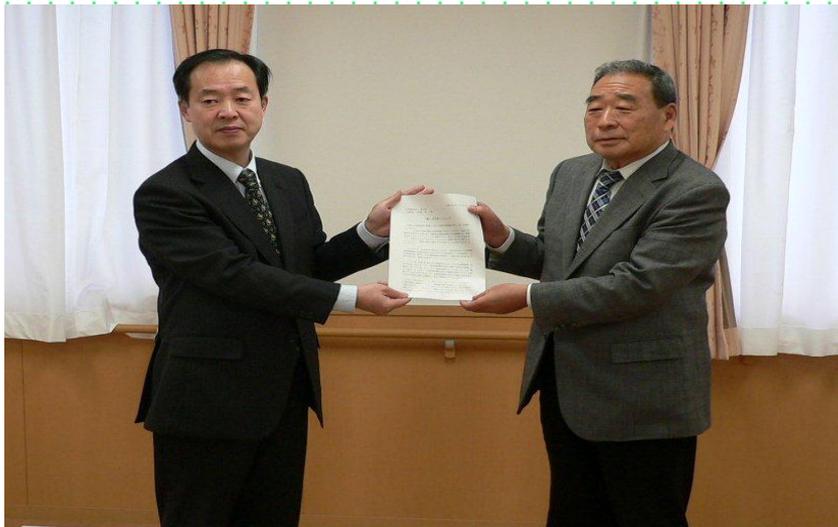
特別養護老人ホーム鶴亀ながい



ホーム管内の様子

お問い合わせ先：岩手労働局労働基準部監督課（電話）019-604-3006

1 労働局長が「働き方改革」の要請を行いました



「働き方改革」の要請の様子



要請を受けコメントする小笠原理事長

今回の訪問は、過重労働解消キャンペーン期間の取組の一環として行っているものです（[報道発表資料](#)）。

訪問先の（福）永友会は、仕事と家庭の両立支援、労働者にとって働きやすい職場環境作りを目指して活動している企業です（特別養護老人ホーム）。前身である（株）ウェルファムは、均等・両立推進企業表彰を受賞しています（平成25年）。

今回は労働局長のほかに、雇用・環境均等室長、監督課長、監察官が同行しました。

冒頭で労働局長から小笠原哲理事長に長時間労働削減等の「働き方改革」の要請を行いました。

労働局長から、「働き方改革」の必要性を説明した後、「働き方改革の実現」のためには、①これまでの働き方を見直し、効率的な働き方を進めていくことが必要②トップ自らがその重要性を認識した上で、定時退社や年次有給休暇の取得促進等の取組を行うよう説明しました。

理事長から更なる取組を進めていきたい旨の説明がありました。

雇用・環境室長からも「えるぼし」の取得について説明を行いました。



えるぼし認定制度

2 労働局長が執務室の巡回を行いました



同法人の取組を説明する池野事務局長

続いて、同法人の池野事務局長から同法人の取組内容の説明がありました。良質なサービスの提供には、まず「職員の就業環境の整備」が重要と考え、ワークライフバランスに目を向け、働きやすい職場を目指したとのこと。同法人は残業を徹底的に削減する取組を行っており、本年度も1人当たりの平均残業時間数は5時間にも満たない状況です。

また、「福祉」は「生活課題」の解決であり、職員が様々な体験をする必要性があること、そのための支援を行っているとの説明がありました。

具体的には、入居者のみならず職員に優しい機器の導入、研修の充実（無資格者への初任者研修参加の学費の全額補助等）を行っているとの説明がありました。



同法人を巡回する労働局長

その後、労働局長が執務室を巡回しました。廊下の掲示板には、職員への育児休業取得を促す、オリジナルの貼紙が掲示されていました。しかも、「男女とも育児休業が取得できる」と記載されており、同法人の意識の高さが伺えます。来年度は3名の男性職員の育児休業を予定しているとのこと。全国の男性の育児休業取得率が2.65%であることから、同法人の取組は進んでいるものと思われます。

育てる男が、家族を変える。社会が動く。

<参考>

[育児・介護休業法](#)
[あなたも取れる！産休&育休](#)
[イクメンプロジェクト](#)



3 労働局長が所属労働者と意見交換を行いました



職員に実際の働き方について質問を行う労働局長



和やかな雰囲気の中で意見交換が行われました

ボランティア室に移り、実際に働く3名の職員から時間外労働削減の効果等を聞くことになりました。労働局が取組む「働き方改革」の要請において、労働局長が企業トップ等と意見交換することはありますが、職員から直接話を聞くことは初めての取組です。

意見交換当初は、緊張している3人でしたが、和やかな雰囲気の中で、労働局長からの質問には、積極的に回答を頂きました。

労働局長から残業時間はどれくらいか等の質問がありましたが、実際に殆どないとのこと。また、具体的な取組として①上司であるリーダーを中心に「残業をしない」という声かけを行っている②無駄な仕事は見直す③業務量が多く勤務時間内に終了しないと事前に予測される場合には、就労前に上司に相談し、業務量を調整する相談し引継ぐ等の取組を行っている等の意見がありました。

労働局長と意見交換することになった3人は、男性1名、女性2名。そのうち1名（栄養士）は、既に育児休業を2回も取得しているとのこと。現在は短時間勤務とのことですが、周囲の上司や同僚達に助けられながら仕事しているとのこと。

最後に、労働局長から労働局や同法人への要望を聞いて終了しました。