

労働局長がベストプラクティス企業を訪問しました

岩手労働局（局長 小鹿 昌也）では、「過重労働解消キャンペーン」の一環として、地域において長時間労働の削減や働き方改革の実現に向けて積極的に取り組んでいる企業を「ベストプラクティス企業」とし、12月7日「株式会社ベアレン醸造所」を訪問、①「働き方改革」の要請、②長時間労働の削減や働き方改革の取組の紹介、③事業場の見学、④若手社員との意見交換を行いました。

岩手労働局では、今後とも過重労働解消を始めとする「働き方改革」の取組を進めていきます。

○企業（法人）の概要

法人名 株式会社 ベアレン醸造所
所在地 本社 盛岡市北山1丁目3-31
 雫石工場 岩手郡雫石町沼返19-53
従業員数 69名
事業内容 地ビールの製造、販売



○長時間労働の削減や働き方改革に向けた主な取組内容

- ・ 月2回「カエル会議」を開催（早くカエル、意識をカエル）
- ・ 社内SNSの導入（ワークチャットによる掲示板で情報共有）
- ・ 「きれい化」から「機能化」へ（次の準備を考えて整理整頓、準備時間短縮）
- ・ 月に一度の「捨てる日」（「断捨離」のチーム活動、社員の意識付け、作業の効率化UP）
- ・ 「ありがとう」を伝える（伝わるコミュニケーション、職場環境の改善）
- ・ 「終礼」の実施によって「営業時間」「就業時間」の意識づけ（作業の区切り、時間を意識）
- ・ 育児休暇取得促進（男性も取得、支援の流れや必要な申請等を男女全員に配布）
- ・ 「アニキ・アネキ」投票により、先輩とのコミュニケーションも向上、職場の活性化につながっている
- ・ チーム活動（働き方改革チーム、エコ推進チーム、ブランディングチーム、笑熊会（親睦会）など参加型の活動を展開）



1 「働き方改革」の要請を行いました



「働き方改革」の推進を要請

労働局長から木村剛代表取締役社長に「働き方改革」の推進について要請を行いました。

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。

木村剛代表取締役社長からは、「部署を超えた取組を進め、社員の意識が変わることによってコミュニケーションも良くなるので、働き方改革に継続的に取り組んでいきたい。」とのお話がありました。

2 企業の取組について説明を受けました



取組内容の説明を受けた

(株) ベアレン醸造所より、働き方改革の取組について説明を受けました。

2017年に「岩手県働き方改革モデル企業」に選ばれ本格的に動き出し、2019年4月社内に「働き方改革推進チーム」を結成し社員が率先して各種活動に参加。働き方改革、女性活躍、子育て支援などに積極的に取り組み「厚生労働省岩手労働局【えるぼし】認定」「いわて働き方改革AWARD2019大賞受賞」「いわて女性活躍企業認定」。特徴的な活動は以下のとおり、

- ① 月2回「カエル会議」を開催（早くカエル、意識をカエル）
- ② 社内SNSの導入（ワークチャットによる掲示板で情報共有）
- ③ 「きれい化」から「機能化」へ（次の準備を考えて整理整頓）
- ④ 「アニキ・アネキ」投票によってコミュニケーションが向上
- ⑤ 「終礼」の実施によって「営業時間」「就業時間」の意識付けとなり、作業の区切り、時間を意識するようになった

「働き方改革チーム」「エコ推進チーム」「ブランディングチーム」など、各チームで意見やアイデアを出し合い、社員参加型の活動が定着し、職場環境の改善が進んだ成果として、残業時間の短縮、有休取得率UP、売上UPにつながっている。



2019「えるぼし認定」
5つの基準全てを満たし
「三つ星認定」



3 職場等を見学しました

工場の作業等について説明を受けました。整理整頓の活動を通じて、時間短縮が進み、作業効率UP、社員の意識向上につながっている。「4S活動」「5S活動」を実践している企業も参考になりそうですね。



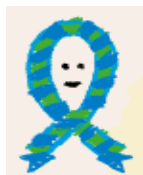
4 若手社員と意見交換を行いました

(株)ベアレン醸造所で働く若手社員3名から、社内の特徴的で多彩な活動の効果や会社への思いなどについてお話を伺いました。

育児休業を取得した女性職員からは「会社が積極的に制度等を伝えてくれているのでスムーズに取得できた。ワークチャットにより情報を共有できる点も助かっている。仕事が共有されて有休も使いやすい。」とのお話をいただきました。

また、「ワークチャットにより打合せ時間が短縮された。」「ベアレンは自分・スタッフ・ファンにとって良い場になっている。」「お客様から声をかけて頂くこともあり働き甲斐を感じる。」「社内コミュニケーションが良くなった。」など、各種活動を社員参加型で展開したことによって、企業と社員がWINWINの良好な関係であり職場環境の改善に労使双方が高い意識を持っていることがわかりました。

中小企業でも「できることから」はじめませんか。



いわて働き方改革推進運動
シンボルマーク



労働局長と若手社員との
意見交換の様子

