

高知労働局長が「ベストプラクティス企業」を訪問しました（タイム技研高知株式会社）

高知労働局（局長 古田 宏昌）では、11月の「過重労働解消キャンペーン」の取組の一環として、長時間労働の削減を始めとする「働き方改革」に資する取組を積極的に実践している企業（**ベストプラクティス企業**）を局長が訪問し、取組内容について意見交換するとともに、その様子を広く報道機関を通じて紹介しました。その取組内容をご紹介します。

概要

訪問日時 令和元年11月13日（水） 10:00～
訪問企業 タイム技研高知株式会社（高知県宿毛市）



【企業データ】

- ・創業 1991年
- ・事業内容 水関連制御装置等の製造
- ・代表者 代表取締役 河原 好美
- ・従業員数 146名（令和元年10月現在）

取組内容

1 労務管理の改善

- 「ノー残業デー」ではなく、「残業可能日」を設定
- 60%以上の年次有給休暇取得を職場目標とし、部門長から働きかけ
- 育児休業取得の積極的な働きかけ

2 労務管理の改善を支える継続的な業務見直し

- グループ会社で生産量の調整・平準化
- 無理のない生産計画の策定及び同計画に沿った業務運営、関連会社への計画的発注
- 可能な限り多様な業務に従事させ、「なんでもできる」従業員を育成

3 従業員のモチベーションアップに向けた取組

- 全従業員に幅広く「改善提案」を募り、提案が採用されれば賞与に加算金
- 「見える化」により、全作業員が共通の認識のもと作業
- 工場内外の緑化活動、作業に最適な室内温度の維持、工場内での有線放送

成果

- 上記取組内容を継続的に実施し良好な労務環境を持続するとともに、営業利益目標も達成。
時間外労働時間数 平均14.1時間、最長27.2時間
有給休暇の平均取得日数 14.6日
女性の育児休業取得率 100%

担当役員との意見交換

1 労務管理の改善

- a 創業当時は「1日2時間の残業は当たり前」の状態だったが、「残業は悪」という考えに立ち、残業を前提とする「ノー残業デー」から残業を例外的なものとして捉える「残業可能日」に制度を転換した。
- b 60%以上の年次有給休暇取得を職場目標とし、全従業員に周知するとともに、適宜働きかけを行っている。
- c 育児休業取得についても積極的に働きかけ、今は「取得して当たり前」の状況になった。



【担当役員と意見交換を行う古田局長（奥右端）】

2 労務管理の改善を支える継続的な業務見直し



【大型モニターによる「見える化」の説明を受ける古田局長（中央）】

- d 特定の工場が業務過多になった場合は、グループ会社間で生産量を調整し、業務の平準化を図っている。
- e 働く方の平均的な業務量を踏まえ無理のない生産計画を策定・実行しており、突発的な残業はない。また、関連会社に対しても突発的な短納期発注を行わない。
- f 可能な限り多様な業務に従事させ、「なんでもできる」従業員の育成に努めている。多能な従業員は有給休暇を取得する従業員の代わりになり、結果として有給休暇の取得促進につながる。

3 従業員のモチベーションアップに向けた取組

- g 全従業員に幅広く、業務の「改善提案」を募り、提案が採用された従業員には賞金として賞与に加算金がある。多くの提案を採用し、業務の効率化にも繋げている。
(平成30年度実績：改善提案920件、採用822件)
- h 大型モニターによる当日の生産計画や人員配置の掲示、作業員の技能レベルに応じた帽子や認定バッチの着用など、「見える化」を図り全従業員が共通認識のもと作業している。
- i 職場内の気温は28度が一般的だが作業するには暑い。工場内は25～26度くらいに設定し、快適に働けるようにしている。また、少しでも楽しく働けるように、工場内を緑化する、工場内に有線放送を流すなどの工夫をしている。

従業員との懇談



【働き方改革について従業員と懇談する古田局長（奥中央）】

- ・ 新入社員にはお世話係がつくので、不安になることもなかった。
- ・ 年休を取りやすく、周りもフォローしてくれる。
- ・ 改善提案が採用されると「やった!」という気持ちになり、他にないかなとつい考える。
- ・ 子育て世代が多く、急に残業を言われても困るので、残業可能日が決まっているのは助かる。
- ・ 育児休業を取得する際は「お互いさま」という雰囲気があり、周りもしっかりサポートしてくれる。