

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

～ 株式会社 かね岩海苔の取組について ～

高知労働局(局長 園田 智幸)は、11月の「過重労働解消キャンペーン」期間の取組の一環として、他の企業の模範となるような、**年次有給休暇の取得促進**や**長時間労働削減**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)に局長が訪問して、その取組内容についての説明を受けるとともに、その様子を広く報道機関を通じて紹介することにより、管内全体の過重労働解消等に向けた気運の醸成を図ることを目的とした職場訪問を行いました。

今回訪問した「株式会社 かね岩海苔」における主な取組内容等について、ご紹介いたします。

- 訪問日時 平成28年11月10日(木) 14:00～
- 訪問企業 株式会社 かね岩海苔 (本社所在地: 高知市池字遅越282-53)

かね岩海苔 本社・本社工場

〒781-0111 高知県高知市池字遅越282-53 TEL.(088)837-3222(代) FAX.(088)837-3310



敷地面積	4,395㎡
建築面積	2,079㎡
設備	- 海苔焼味付機 フルライン 2台 - 海苔焼機 フルライン 1台 - 海苔自動選別機 3台 - 海苔自動金属検知機 3台 12切自動包装機 1台 - 自動卓上裁断ライン 1台 - 金属検知機 6台 - ウェイトチェッカー付金属検知機 4台

<会社概要>

- 創業 昭和60年4月
- 資本金 3,800万円
- 事業内容 焼海苔・味付海苔・寿司海苔・各種海苔製造販売
- 代表者 代表取締役社長 岩崎 定之
- 従業員 97名(平成28年10月20日現在)
- 年商 23億2,285万円(平成28年3月期)

皆さんも好循環に向けた
取組を始めてみませんか?

株式会社かね岩海苔の主な取組について

○ 勤務環境の整備に対する社長の考え

- ・働きやすい職場にしなければ、優秀な人材は集まらない。
- ・良い勤務環境を整備することによって、優秀な人材が集まり、業績向上につながり、利益が生まれることでさらに良い勤務環境を整備できるようになる、という好循環が生まれることになる。

○ より良い勤務環境を目指して行われた具体的な取組

①年次有給休暇の取得促進

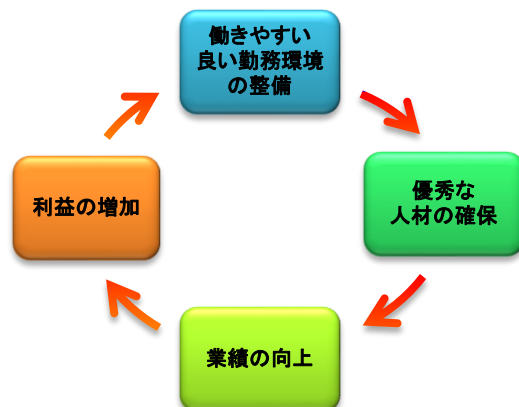
- ・年次有給休暇の取得を従業員に積極的に働きかけ、取得率100%を目指す。
- ・年次有給休暇取得の阻害要因を排除するため、事務職でも現場作業でも、いわゆる多能工化に取り組み、その人がいなければ仕事が回らないというような状態を作らない。

②残業時間の抑制

- ・労働者の生活スタイルに配慮し、残業が必要となる場合でも、始業時刻を1時間早める「早出残業」だけにとどめて、所定終業時刻以降の残業は行わせない。

○ より良い勤務環境を目指したことにより生じた効果

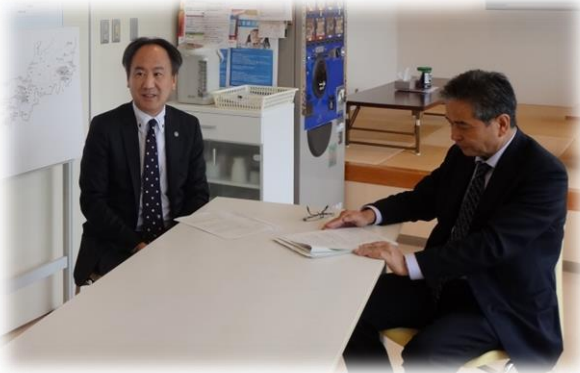
- ・従業員の定着率が向上し、ミスやクレームも減少した。
- ・優秀な人材が集まるようになり、業績も向上した。



詳細は裏面へ



株式会社 かね岩海苔 代表取締役社長 岩崎 定之 氏との意見交換 ヒアリング概要



【社長（左）から説明を受ける園田局長（右）】

○ 勤務環境の整備に取り組んだきっかけ

- ・社長に就任した当時、退職者が多く、従業員の定着率が悪かった。
- ・優秀な人材を集め、そして定着してもらうためには、働きやすい職場にしなければならない。いい人材がいないと企業は発展しない。
- ・良い勤務環境を整備することによって、優秀な人材が集まり、業績向上につながり、利益が生まれることでさらに良い勤務環境を整備できるようになる、という好循環が生まれる。



【社長（右）の案内で工場を視察する園田局長（左）】

○ 年次有給休暇の取組促進の取組

- ・数年前から、まずは従業員の7割以上を占める時給制の準社員について、年次有給休暇の100%取得を目指して取り組んだ。
- ・積極的に年次有給休暇の取得の働きかけを行っており、27年度も準社員の全員が年次有給休暇を100%取得している。
- ・一方、正社員の中には、まだ年次有給休暇の100%取得を達成していない者もいるので、現在、100%取得を目指して取り組んでいる。
- ・年次有給休暇取得の阻害要因を排除するため、事務職でも現場作業でも、いわゆる多能工化に取り組み、その人がいなければ仕事が回らないというような状態を作らないようにしている。
- ・これは、経営上のリスク回避の側面もある。ある日突然交通事故などで長期療養が必要になったときに、その人がいなければ仕事が回らないなどということでは、事業活動の停滞を招く恐れがある。
- ・また、自分以外にもこの仕事ができる者がいるという状態を作るとは、従業員同士の競争にもつながり、切磋琢磨することによって、能力向上にも効果がある。

○ 残業時間抑制の取組

- ・製造業である以上、受注したら出荷しなければならないので、残業が必要となる場合もある。
- ・しかし、18時以降の残業は、女性の方を中心に家庭生活に差し支えることが多いため、労働者の生活スタイルに配慮する必要がある。
- ・そこで、所定労働時間が9時から18時までという当社の特徴に合わせて、残業が必要となる場合でも、始業時刻を1時間早める「早出残業」だけにとどめて、所定終業時刻以降の残業は行わせないようにしている。

○ 取組の成果

- ・従業員の定着率が向上した。人が定着するということは、技能の習得やノウハウの蓄積によってミスやクレームも減少し、利益向上につながるということである。
- ・また、優秀な人材が集まるようになり、業績アップにもつながった。

株式会社 かね岩海苔の従業員2名との意見交換



【2名の従業員の方と意見交換を行う園田局長（右）】

○ 2名の従業員の方から伺ったお話

- ・私は月100時間を超えるような残業をしていた会社からこちらに転職して10年になる。
- ・年次有給休暇を取得した日は、自分の趣味の活動に時間を使っている。休日だと人が多い施設も、平日だと空いているので、有意義に時間を過ごすことができる。
- ・私はこちらに転職して1年目だが、入社してこれまで「早出残業」はあるものの、所定終業時刻以降の残業をしたことはない。
- ・年次有給休暇を取得することによって、リフレッシュできるので、仕事に対する意欲が上がる。