

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（ニッポン高度紙工業株式会社）

高知労働局（局長 柳澤 恭仁）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3年11月24日（水） 13:30～
訪問企業 ニッポン高度紙工業株式会社（高知県高知市春野町）



【企業データ】

- ・創業 1941年
- ・事業内容 セパレータの製造並びに販売
- ・代表者 代表取締役社長 近森 俊二
- ・従業員数 444名（令和3年3月現在）

取組内容

1

体制の整備と維持

- 早くから、勤務間インターバル制度、フレックスタイム制度を導入している
- 年次有給休暇を取得しやすい職場風土を醸成している
- 年次有給休暇の時効を3年間としている

2

労働者の健康と安全の確保

- 全従業員を対象に、年1回、健康学習と運動指導を行っている
- 有所見者の2次検診の受診率向上への取り組みを行っている
- メンタルヘルス推進部会の委員を任命し、従業員を対象としたメンタルヘルス研修の実施やこころの安全パトロールを行っている
- ヒヤリハットには至っていないが気になったこと（気がかり情報）を収集し、注意喚起を行っている
- 「初めて」「変更」「久しぶり」の作業での災害が多いことから、これらの作業を3H作業と名付け、注意喚起を行っている

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。

健康経営銘柄 2年連続選定(2021年・2020年)

健康経営優良法人～ホワイト500～ 3年連続認定(2021年・2020年・2019年)

時間外労働時間数は、1か月平均10.8時間(2020年)、9.3時間(2019年)。

休日労働時間数は、1か月平均0.8時間(2020年)、0.1時間(2019年)。

有給休暇取得率は、82.6%(2020年)、93.6%(2019年)。

国内事業場での労働災害は、2件(2020年)、2件(2019年)。

担当役員との意見交換

1 体制の整備と維持

- a 長時間労働を抑制するため、30年前から、10時間の勤務間インターバルを導入している。また、同じく30年前から、日勤勤務者を対象にフレックスタイム制を導入しており、2019年には、それまで10:00～15:00であったコアタイムを、従業員からの要望も踏まえ、11:00～14:00に短縮している。
- b 年間休日の調整のための土曜出勤日や製造設備の休転日に、部署ごとに話し合い、必要最小限の出勤者を確保して、他の者は積極的に年休を取得するなど、自主的取得にかかる取り組みが行われており、有給休暇を取得しやすい職場風土となっている。
- c 年次有給休暇の時効について、法律上は2年間のところ、3年間としており、繰越分を含めると最大60日の有給休暇保有が可能となっている。



【担当役員と意見交換を行う柳澤局長(右から1人目)】

2 労働者の健康と安全の確保

～「安全・健康はすべてに優先する」という基本方針のもと、各種取り組みを実践～

- d 従業員の健康増進及び意識啓発活動として、年1回、健康学習と運動指導を行っている。また、クラブ活動等を通して運動を奨励し、生活習慣病の抑制を図っている。
- e 職員の高齢化に伴い、健康診断の有所見率が増加傾向にあることから、自らの健康状態に関心をもってもらうため、健診結果が確認できる健康支援アプリを導入し健康意識の啓発を図るとともに、2次検診の受診率向上に取り組んでいる。



【担当役員と意見交換を行う柳澤局長(奥右から1人目)】

- f メンタルヘルス推進委員による、こころの安全パトロールや、一般職員を対象としたメンタルヘルス研修を実施しており、その際の講師は、自分のこととして捉えてもらうため、敢えて社外の講師とせず、メンタルヘルス推進委員が行っている。また、同委員への研修も行っている。
- g ヒヤリハット事例だけでなく、ヒヤリハットに至っていないが気になっていること(気がかり情報)を収集し、社内ネットワーク上での共有化を図り、職員に周知している。
- h 「初めて」「変更」「久しぶり」の作業における災害が多いことから、これらの作業を3H作業と名付け、リスクアセスメントを行った上で作業を行っている。

従業員との懇談



【働き方改革について従業員と懇談する柳澤局長(右から1人目)】

- ・ 業務のこと、プライベートのこと、何でも聞いてもらえる雰囲気があり、意見が出しやすく、風通しの良い職場である。
- ・ 業務を属人化せず、複数者で分担しているため、残業なく業務が行えるとともに、有給休暇も取りやすい。
- ・ フレックスタイム制は、家族を送り出してから出勤したり、子供の体調が悪い時などに出勤時間の調整ができるため、助かっている。