



熊本労働局からのお知らせ

過重労働解消キャンペーンの取組である 「ベストプラクティス企業への職場訪問」を実施しました

～熊本労働局長が「白鷺電気工業株式会社」の職場を訪問～

11月は「過労死等防止啓発月間」であり、熊本労働局（局長 木下 正人）では、「過重労働解消キャンペーン」*を実施しているところですが、キャンペーンの取組の一つである「ベストプラクティス企業への職場訪問」を、令和3年11月4日（木）に実施しました。この度、その職場訪問の実施結果を取りまとめましたので、公表します。

※ 「過重労働解消キャンペーンの詳細は別添の令和3年10月19日付け記者発表資料参照

■「ベストプラクティス企業への職場訪問」の実施結果の概要（詳細は別紙参照）

1 訪問の目的

時間外労働の削減や休暇・休日の取得促進などの働き方改革に向けた取組を積極的にやっている県内企業を、熊本労働局長が自ら訪問し、その取組事例を収集するとともに、他の企業に広く紹介する。

2 訪問先の概要

白鷺電気工業株式会社（熊本県熊本市東区御領8-3-38）

面談者：代表取締役社長 沼田 幸広 氏 他

3 収集した取組の概要

会社の経営計画方針の柱の一つとして、働き方改革の実現を目標に定める

●主な取組

○計画有休、会社推奨休等による年次有給休暇の取得推進

○社内設備、情報機器等の充実によるテレワークの導入

○病気休暇制度、男性社員の育児休業取得等、仕事と育児・介護・治療の両立支援

○フリーアドレス、集中エリア等の設置による働きやすい職場づくり

●主な取組効果

○定形業務効率化による時間外労働の削減

○働きやすい職場環境、仕事と家庭の両立、福利厚生充実による社員と家族の満足度の向上

●労務指標の改善

時間外労働の低減	2020年は2017年から18.4%減 一人当たり月間平均 25.6時間→20.9時間
----------	------------------------------------------------

年次有給休暇の取得促進	2020年は2017年から61.8%増 一人当たり年間平均 8.9日→14.4日
-------------	---------------------------------------------

過重労働解消キャンペーンの取組である 「ベストプラクティス企業への職場訪問」の実施結果

1 訪問の目的

時間外労働の削減や休暇・休日の取得促進などの働き方改革に向けた取組を積極的に行っている県内企業を、熊本労働局長が自ら訪問し、その取組事例を収集するとともに、他の企業に広く紹介する。

2 訪問先の概要

- ・白鷺電気工業株式会社

所在地：熊本県熊本市東区御領8-3-38

設立：1947年2月（昭和22年2月）

代表者：代表取締役社長 沼田 幸広

職員数：126名（令和3年11月1日現在）

- ・訪問当日の面談者：代表取締役社長 沼田 幸広 氏
常務取締役 片岡 忠雄 氏
人材DX室長 むぎた 麥田 栄次 氏

3 収集した取組の内容

(1) 取組の目的

熊本地震を経験して、震災の創造的復興の象徴として新社屋を建設する共に働き方改革に取り組むこととした。

また、会社の経営計画の柱の一つとして、働き方改革の実現を目標に定めた。

(2) 取組の具体策

以下の事項を重点とし、働き方改革を実現するために取り組んだ。

- ①計画有休、会社推奨休等による年次有給休暇の取得推進
- ②社内設備、情報機器等の充実によるテレワークの導入、テレビ会議の実施
- ③病気休暇制度の確立、男性社員の育児休業取得の積極的な勧奨等による仕事と育児・介護・治療の両立支援
- ④フリーアドレス、集中エリア、カフェコーナーの設置による社員が働きやすい職場環境づくり
- ⑤禁煙推奨、健康器具の設置、特定保健指導の実施率の向上等、従業員の健康に留意した健康経営の推進

(3) 取組効果

ア 働き方改革の効果

- ①計画有休、会社推奨休等の年次有給休暇を取得するための休暇制度の導入し年次有給休暇の取得率を向上させた。(会社資料 8 頁)
- ②テレワークの導入、テレビ会議の実施により、定型業務の効率化、時間外労働の削減を実現した。(会社資料 10、11 頁)
- ③病気休暇制度の確立、男性社員の育児休業取得の積極的な勧奨により、病気の治療、家族の介護への対応ができた。また、男性社員の育児休業取得は、男性社員が育児に関わることができて男性社員、家族に好評であった。(会社資料 13～15 頁)
- ④フリーアドレス、集中エリア、カフェコーナーの設置により、社員が働きやすい環境が充実し、業務の効率化を図った。(会社資料 16 頁)
- ⑤禁煙推奨時間帯の取決めにより社員の喫煙率の低下が低下した。また、健康食品の常備、健康器具の設置により、社員の健康に対する意識を高めた。(会社資料 17 頁)

イ 労務指標等の改善

- 年次有給休暇取得日数の増加 (会社資料 9 頁)
時間外労働の低減 (会社資料 12 頁)

ウ その他

働き方改革を推進することは、業務の効率化、仕事と家庭の両立、社員の定着等、会社にとって様々なメリットがある。

白鷺電気工業(株)様への企業訪問の状況

- 企業訪問し、会議室で取組の状況をお伺いしているところ
(左列：白鷺電気工業様 右列：熊本労働局)



- 企業訪問の趣旨を述べる木下局長



○取組について説明する沼田社長



○事務室ではフリーアドレス、本社と他部署との連携等について説明をいただきました。



○会議室ではテレワークの使用機器、実施状況について説明をいただきました。



○会議室ではテレワークの使用機器、実施状況について説明をいただきました。



○意見交換の様子。



熊本労働局発表
令和3年10月19日

【照会先】

熊本労働局 労働基準部 監督課
課長 宮本 浩
主任監察監督官 坂上 洋
電話 096-355-3181

報道関係者 各位

11月は「過労死等防止啓発月間」です

～過労死等防止対策推進シンポジウムや過重労働解消キャンペーンなどを実施～

厚生労働省では、11月を「過労死等防止啓発月間」と定め、過労死等をなくすためにシンポジウムやキャンペーンなどの取組を行います。この月間は、「過労死等防止対策推進法」に基づくもので、過労死等の防止の重要性について広く周知し、国民の皆さまの関心と理解を深めていただくため、毎年11月に実施しています。

月間中は、過労死等の防止についての周知・啓発を目的した、「過労死等防止対策推進シンポジウム」を行うほか、「過重労働解消キャンペーン」として、著しい過重労働や悪質な賃金不払残業などの撲滅に向けた重点的な監督指導や、一般の方からの労働に関する相談を無料で受け付ける「過重労働解消相談ダイヤル」などを行います。

また、熊本労働局（局長 木下 正人）においては、過重労働の防止に向けて先進的な取り組みを行っているベストプラクティス企業への職場訪問を実施します。

「過労死等」とは…業務における過重な負荷による脳血管疾患もしくは心臓疾患を原因とする死亡、もしくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡またはこれらの脳血管疾患、心臓疾患、精神障害をいいます。

■「過労死等防止月間」の取組概要

1 過労死等の防止に係る周知・啓発

- ・「過労死等防止対策推進シンポジウム」の実施（別紙・資料1参照）

過労死等の防止のための活動を行う民間団体と連携して、令和3年11月30日の13:30から、熊本テルサ（熊本市中央区水前寺公園 28-51）でシンポジウムを開催します。（無料でどなたでも参加できます。）

[参加申込方法] 事前に下記ホームページから熊本会場を選択しお申し込みください。

<https://www.p-unique.co.jp/karoushiboushisympo>

- ・ポスターの掲示などによる国民に向けた周知・啓発の実施

国民の皆さま一人ひとりが自身にも関わることで、過労死等とその防止に対する関心と理解を深められるよう、ポスターの掲示やパンフレット・リーフレットの配布、インターネット広告など多様な媒体を活用した周知・啓発を行います。

2 過重労働解消キャンペーン（別紙・資料2参照）

過労死等につながる過重労働などへの対応として、著しい過重労働や悪質な賃金不払残業などの撲滅に向けた重点的な監督指導や、全国一斉の無料電話相談「過重労働解消相談ダイヤル」などを行います。

令和3年度過重労働解消キャンペーン【熊本労働局】

1 実施期間

令和3年11月1日（月）から11月30日（火）までの1か月間

2 具体的な取組

(1) 重点監督を実施します

ア 監督の対象とする事業場等

以下の事業場等に対して、重点監督を実施します。

- ① 長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等
- ② 労働基準監督署およびハローワークに寄せられた相談等から、離職率が極端に高いなど若者の「使い捨て」が疑われる企業等

イ 重点的に確認する事項

- ① 時間外・休日労働が、「時間外・休日労働に関する協定届」（いわゆる36協定）の範囲内であるか等について確認し、法違反が認められた場合は是正指導します。
- ② 賃金不払残業が行われていないかについて確認し、法違反が認められた場合は是正指導します。
- ③ 不適切な労働時間管理については、労働時間を適正に把握するよう指導します。
- ④ 長時間労働者に対しては、医師による面接指導等、健康確保措置が確実に講じられるよう指導します。

ウ 書類送検

重大・悪質な違反が確認された場合は、送検し、公表します。

※ 監督指導の結果、重大・悪質な事案として公表した場合や、1年間に2回以上同一条項の法違反について是正勧告を受けた場合は、ハローワークにおいて、一定期間受理しません。また、職業紹介事業者や地方公共団体に対しても、ハローワークと同様の取組を行うよう協力をお願いしています。

(2) 過重労働相談受付集中週間及び特別労働相談受付日を設定します

10月31日（日）から11月6日（土）を過重労働相談受付集中週間とし、全国の都道府県労働局・労働基準監督署等の相談窓口において、労働相談と労働基準関係法令違反が疑われる事業場の情報を積極的に受け付けています。また11月6日（土）を特別労働相談受付日とし、「過重労働解消相談ダイヤル」を設置し、特別労働相談を実施します。

【フリーダイヤル】 フリーダイヤル なくしましょう 長い残業
0120-794-713

【実施日時】 令和3年11月6日（土）9:00～17:00

「過重労働解消相談ダイヤル」以外にも、相談や情報提供を受け付けます。

ア 熊本労働局または管内の労働基準監督署（開庁時間 平日 8：30～17：15）

イ 労働条件相談ほっとライン【委託事業】

平日夜間・土日に、労働条件に関して、無料で相談を受け付けています。

[フリーダイヤル] フリーダイヤル はい！ 労働
0120-811-610

[相談受付時間] 月～金 17：00～22：00、土日・祝日 9：00～21：00

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/lp/hotline/>

（３）ベストプラクティス企業への職場訪問を実施します

報道機関に公開の上で、熊本労働局長が、長時間労働の削減に向けた積極的な取組を行っている県内企業を訪問し、その取組事例を熊本労働局のホームページなどを通じて紹介します。

（詳細については、別途発表を行いお知らせします。）

（４）過労死等防止対策推進シンポジウムを開催します

過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会の実を目的として「過労死等防止対策推進シンポジウム」を、令和3年11月30日（火）、熊本テルサたい樹（南2/3）（熊本市中央区水前寺公園 28-51）で開催します。

＜※ 無料でどなたでも参加できます。事前申込＞

【プログラムの内容】

- ① 主催者挨拶
- ② 基調講演「パワハラ科学：パワハラはなぜ起こるのか、どう対策を進めれば良いのか」
- ③ 過労死遺族による体験談発表

[専用ホームページ] <https://www.p-unique.co.jp/karoushiboushisympo>

（５）キャンペーンの趣旨などについて周知・啓発を実施します

リーフレットの配布、広報誌、ホームページの活用により、キャンペーンの趣旨などについて広く国民に周知を図ります。

【添付資料】

- ・資料1：過労死等防止対策推進シンポジウム（熊本会場）リーフレット
- ・資料2：過重労働解消キャンペーンリーフレット



毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

過労死等 熊本会場 防止対策推進 シンポジウム

過労死をゼロにし、健康で充実して
働き続けることのできる社会へ

近年、働き過ぎやパワーハラスメント等の労働問題によって
多くの方の尊い命や心身の健康が損なわれ深刻な社会問題となっています。
本シンポジウムでは有識者や過労死で亡くなられた方のご遺族にも
ご登壇をいただき、過労死等の現状や課題、防止対策について探ります。



基調
講演

「パワハラ科学：
パワハラはなぜ起こるのか、
どう対策を進めれば良いのか」



神奈川県立保健福祉大学大学院
ヘルスイノベーション研究科 准教授

津野 香奈美 氏

参加
無料
事前申込

日時

2021年
11月30日(火)
13:30~16:20 (受付13:00~)

会場

熊本テルサ たい樹 (南2/3)
(熊本県熊本市中央区水前寺公園28-51)

新型コロナウイルス感染症の予防対策を行い実施いたします。今後の感染状況により、参加者数を制限するなど、規模を縮小して実施する場合があります。参加には、事前申込みが必要です。

感染症拡大の状況により、開催方法が変更になる場合がございます。最新の情報はホームページにてご確認ください。

過労死等防止対策推進シンポジウム

検索



スマートフォンで
QRコードを
読み込んで下さい。

主催：厚生労働省

後援：熊本県

協力：過労死等防止対策推進全国センター、全国過労死を考える家族の会、過労死弁護団全国連絡会議

【主催者挨拶】 熊本労働局

【ご遺族発言】 安徳 晴美 氏（福岡過労死を考える家族の会代表）

【基調講演】 **「パワハラ科学：パワハラはなぜ起こるのか、
どう対策を進めれば良いのか」**

津野 香奈美 氏（神奈川県立保健福祉大学大学院ヘルスイノベーション研究科 准教授）

【座談会】 基調講演を受けて

〈司会〉 遠藤 隆久 氏（熊本学園大学名誉教授）

津野 香奈美 氏

沼田 幸広 氏（白鷺電気工業株式会社 社長）

那須 保 氏（連合熊本ユニオン 執行委員長）

太路 秀紀 氏（熊本日日新聞 政経部編集委員）

〈会場発言〉

岩本 正也 氏（連合熊本ユニオン 書記次長）

楳本 光男 氏（熊本県労連 議長）

会場のご案内

熊本テルサ たい樹（南2/3）

（熊本県熊本市中央区水前寺公園28-51）

- ・熊本市電「市立体育館前」電停から 徒歩10分
- ・熊本市バス「熊本テルサ前」バス停（中心部から15分）
- ・高速バス・各種バス「熊本県庁前」バス停から 徒歩5分
- ・熊本ICから車で15分

参加申込について

- ▶新型コロナウイルス感染症の影響により事前申し込みをお願いします。尚、定員になり次第締め切りとさせていただきますのでご了承ください。
- ▶申し込みは Web または FAX をお願いします。
- ▶参加証を発行いたします。当日、受付までお持ちください。
- ▶定員超過の場合は、電話またはメールでご連絡いたします。
- ▶連絡先の TEL か E-mail のどちらかは必ずご記入ください。

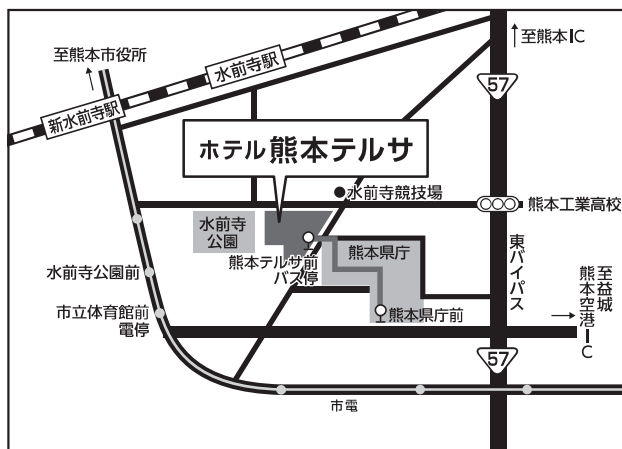
●Webからの申し込み：以下ホームページをご覧ください、申し込みをお願いします。

<https://www.p-unique.co.jp/karoushiboushisympo>

過労死等防止対策推進シンポジウム

検索

- 以下の参加申込書に必要事項を記載の上、FAXをお願いします。 FAX 番号 03-6264-6445
- 下記の「個人情報の取扱いについて」に同意の上、ご記入ください。



スマートフォンでQRコードを読み込んで下さい。

過労死等防止対策推進シンポジウム [参加申込書]

●次の該当する□に✓をお願いいたします。

- 経営者 会社員 公務員 団体職員 教職員 医療関係者 弁護士
 社会保険労務士 パート・アルバイト 学生 過労死家族
 その他 []

お名前	ふりがな	ふりがな
	ふりがな	ふりがな
連絡先	●TEL:	●FAX:
	●E-mail:	
企業・団体名		

「個人情報の取扱いについて」・ご記入いただいた事項は、過労死等防止対策推進シンポジウムの申込受付業務を目的として使用します。ただし、新型コロナウイルス感染症の感染疑いが生じた場合に、保健所への情報提供に限り使用します。・他の目的ではご本人の同意なく第三者に提供をいたしません。・委託運営株式会社プロセスユニークの「個人情報保護方針 (<https://www.p-unique.co.jp/hp/privacy.html>)」に従い適切な保護措置を講じ、厳重に管理いたします。

目指すゴールは、 過重労働ゼロ。

サッカー選手(元日本代表)
小野 伸二

**11月は過重労働解消キャンペーン月間です。
また、11月1週目は過重労働相談受付集中週間です。**

お近くの都道府県労働局・労働基準監督署や
右記ほっとラインで労働に関する相談を受け付け
ていますので積極的にご連絡ください。

「労働条件相談ほっとライン」(厚生労働省委託事業)

0120-811-610

月～金 17:00～22:00
土日・祝日 9:00～21:00

「特別労働相談」を実施します!

無料 過重労働解消相談ダイヤル

※全国どこからでも利用可能(スマートフォンからでも無料) ※匿名での相談も可

なくしましょう 長い残業
0120-794-713

特別労働相談受付日

令和3年11月6日(土) 9:00～17:00

専用WEBサイト

過重労働解消キャンペーン



毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。 同月間に「過重労働解消キャンペーン」を 実施します。



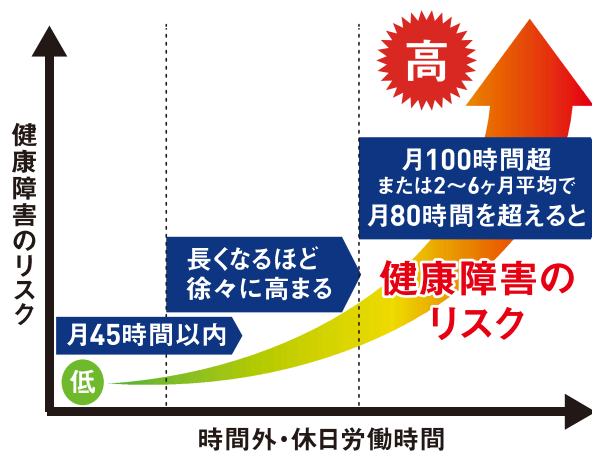
平成26年11月に施行された「過労死等防止対策推進法」において、11月は「過労死等防止啓発月間」とされています。このため、厚生労働省では、同月間において、過労死等の一つの要因である長時間労働の削減等、過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行う「過重労働解消キャンペーン」を実施します。

労働時間等の現状

労働時間の現状をみると、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合は近年低下傾向であるものの、1割弱で推移しており、いまだ長時間労働の実態がみられます。また、脳・心臓疾患に係る労災支給決定件数についても依然として高い水準で推移するなど、過重労働による健康障害も多い状況にあるほか、割増賃金の不払に係る労働基準法違反も後を絶たないところです。

過重労働と健康障害の関連性

長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因です。具体的には、時間外・休日労働が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まります。



上の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。

**過重労働による健康障害等を防止するためにも、
労働時間を適正に把握※1し、次の措置を講じましょう。**

NEXT PAGE

厚生労働省では、過重労働解消キャンペーン期間中に、次の取組を行います。

1. 労使の主体的な取組を促します。

使用者団体や労働組合に対し、長時間労働削減に向けた取組に関する周知・啓発などの実施についての協力要請を行います。

2. 労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問を実施します。

都道府県労働局長が管内の企業を訪問し、当該企業の長時間労働削減に向けた積極的な取組事例を収集・紹介します。

3. 重点監督を実施します。

①長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等、②離職率が極端に高い等、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への監督指導を行います。

4. 「特別労働相談」を実施します。

「過重労働解消相談ダイヤル」(無料)を全国一斉に実施し、過重労働をはじめとした労働条件全般にわたり、都道府県労働局の担当官が相談に対応します。

実施日時: 令和3年11月6日(土) 9:00~17:00

なくしましょう 長い残業
0120-794-713

過重労働による健康障害を防止するために^{※2}



① 時間外・休日労働時間を削減しましょう。

- 労働基準法が改正され、法律上、時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなりました。(注1)
臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合(特別条項)でも、法律に定める上限を守らなければなりません。
- 時間外労働は本来臨時的な場合に行われるものであること等を踏まえ、36協定(時間外労働・休日労働に関する協定)の締結に当たっては、労働者の代表(労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者)とともに、その内容が指針(注2)に適合したものとなるようにしてください。

(注1)建設事業、自動車運転の業務など、特定の事業・業務については、上限規制の適用が猶予・除外されています。

(注2)「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」(平成30年9月、厚生労働省)

② 年次有給休暇の取得を促進しましょう。

労働基準法が改正され、年5日の年次有給休暇(以下「年休」という。)を確実に取得させることが必要となっていますが、これは最低基準です。労働者に付与された年休は本来、すべて取得されるべきものです。年休を取得しやすい職場環境づくり、年休の計画的付与制度の活用等により年休の取得促進を図りましょう。

③ 労働者の健康管理に係る措置を徹底しましょう。

- 健康管理体制を整備するとともに、健康診断を実施しましょう。
- 長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導等を実施しましょう。
- 労働安全衛生法が改正され、面接指導の対象が、「時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者」に拡大されています。

賃金不払残業を解消するために^{※3}

1	2	3
職場風土を改革しましょう。	適正に労働時間の管理を行うためのシステムを整備しましょう。	労働時間を適正に把握するための責任体制を明確化しチェック体制を整備しましょう。

※1「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(平成29年1月、厚生労働省)

※2「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」(令和2年4月、厚生労働省)

※3「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」(平成15年5月、厚生労働省)

以下の窓口でも労働相談や情報提供を受け付けています。

10月31日(日)から11月6日(土)は、過重労働相談受付集中週間です。

■都道府県労働局または労働基準監督署(開庁時間/平日8:30~17:15)

■労働条件相談ほっとライン(厚生労働省委託事業) **0120-811-610** はい! ろうどう 月~金 17:00~22:00
土日・祝日 9:00~21:00



事業主や人事労務担当者などを対象に、10月から12月を中心に、**過重労働解消のためのセミナー**を実施します!



01 毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

過労死等防止対策推進法では、国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、毎年11月を「過労死等防止啓発月間」と定めています。

国民一人ひとりが自身にも関わることとして過労死等とその防止に対する理解を深めて「過労死ゼロ」の社会を実現しましょう。

※「過労死等」とは、業務における過重な負荷による脳血管疾患もしくは心臓疾患を原因とする死亡、もしくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡またはこれらの脳血管疾患、心臓疾患、精神障害のことです。



02 「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催します。

過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に向け、過労死等とその防止について考えるシンポジウムを、過労死等防止啓発月間を中心とした期間に開催します。また、過労死等防止啓発のためのパンフレットの配布や新聞、インターネットなど各種媒体を活用した周知・啓発を行います。

過労死等
防止対策推進
シンポジウム

全国47都道府県において計48回開催します。
(※無料でどなたでも参加できます。)
開催会場によって開催日時やプログラムは異なります
ので、詳細は専用ホームページで御確認ください。

専用ホームページ

<https://www.p-unique.co.jp/karoushiboushisympo/>



\\ 事業主の皆さまへ //

03 11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です。

大企業・親事業者による長時間労働の削減等の取組が、下請等中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、急な仕様変更などの「しわ寄せ」を生じさせる場合があります。適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更などはやめましょう!

「しわ寄せ」防止特設サイト

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/>



白鷺電気工業の働き方改革の取組について



人、暮らし、エネルギー。
白鷺電気工業株式会社

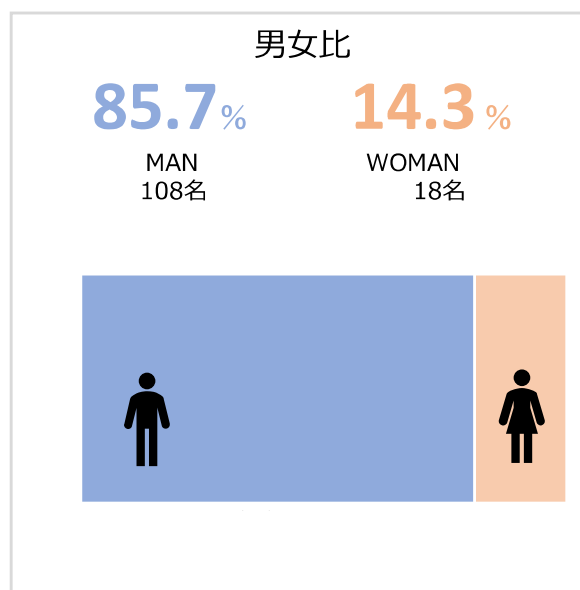
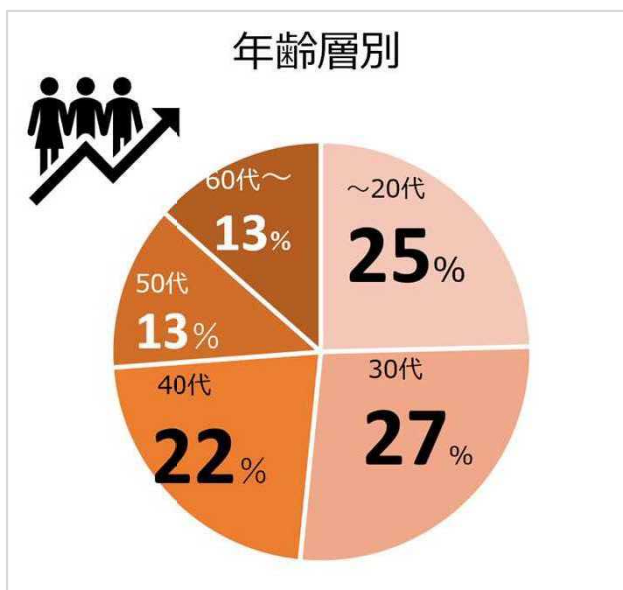
会社概要

- 会社名：白鷺電気工業株式会社

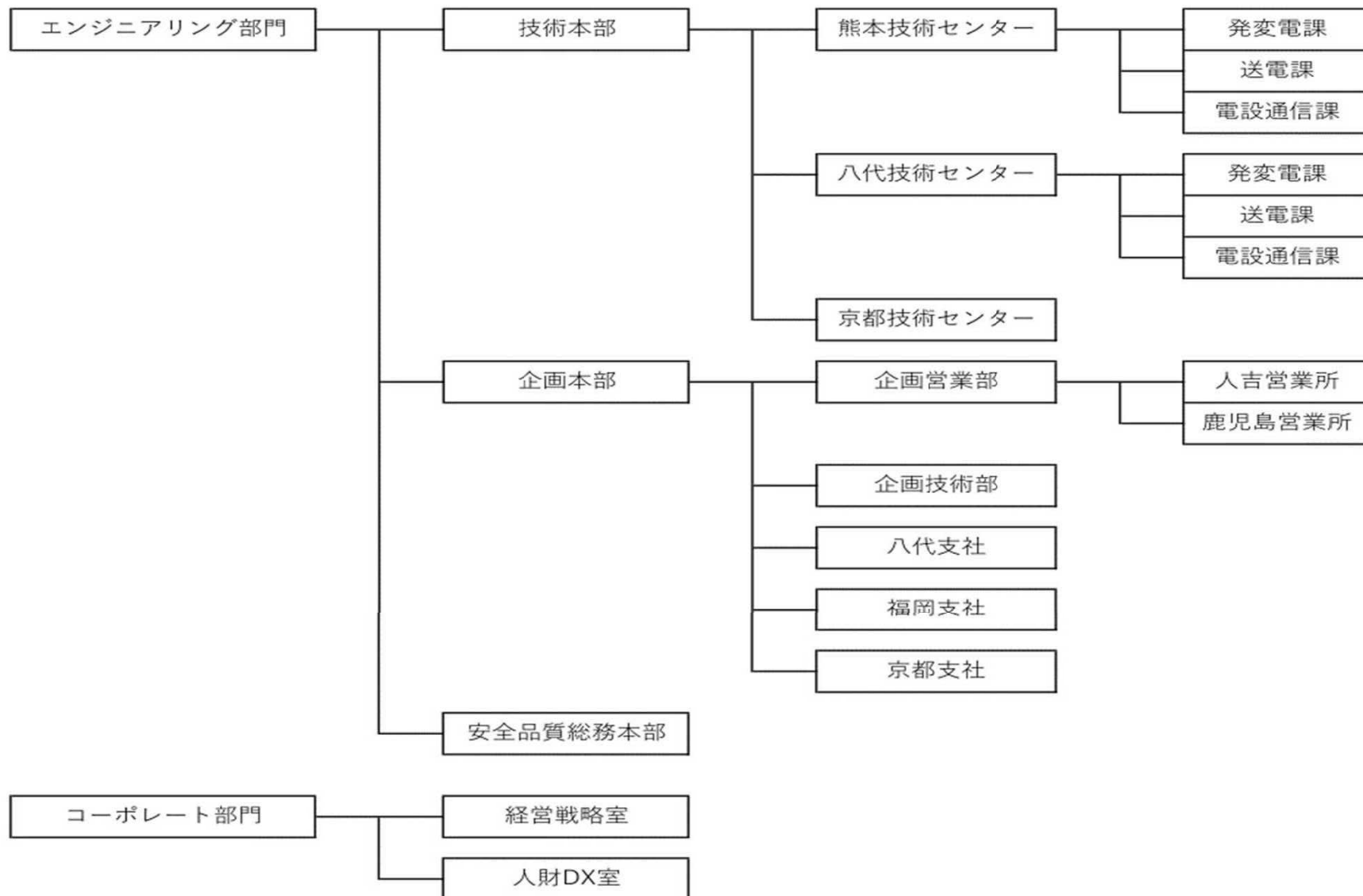
熊本本社・八代支社・福岡支社・京都支社

人吉営業所・鹿児島営業所

- 創業年月：昭和22年2月
- 従業員数：126名（2021年11月1日現在）
- 事業内容：建設業（電気工事業）



組織図 (2021年4月1日改編)



3つの技術部門

発電部門



送電部門



電設通信部門



発電電	発電・変電所、制御、保守、 建設工事
送電	送電線等の制御、保守、建設 工事
電設通信	屋内外の電気設備工事、 情報通信・光通信・無線通信 等の制御・保守・建設工事

熊本地震を経験して



「非常災害対策本部」設置

電力、通信、

ライフラインの災害復旧拠点の
一つとして役割



震災復興の象徴と位置付けた新社屋の建設



① 災害に強いビル

② ZEBの導入

③ 働き方改革



働き方改革の取組・方針・目標

白鷺電気工業 Vision80

1. 本業を深め、広げる
2. 社内起業を促進する
3. 働き方改革を実現する
4. さらに地域と共に歩む

4つの柱を各部の経営計画方針書の目標に定めている

年次有給休暇の前倒し付与

勤続年数							
H29年以前	0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日



勤続年数		
現在	3年未満	3年以上
付与日数	15日	20日

新入社員も入社日の4月1日に15日付与

勤続3年未満の在籍者 15日 / 勤続3年以上の在籍者 20日

日報管理事務の軽減

年次有給休暇取得の推進

7月							8月						
月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日
			1	2	3	4							1
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22
26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29
							30	31					
休日 10							休日 10						
労働 21							労働 21						
計 31							計 31						

9月							10月							11月						
月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日
		1	2	3	4	5					1	2	3	1	2	3	4	5	6	7
6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14
13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21
20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28
27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31	29	30					
休日 8							休日 8							休日 8						
労働 22							労働 23							労働 22						
計 30							計 31							計 30						

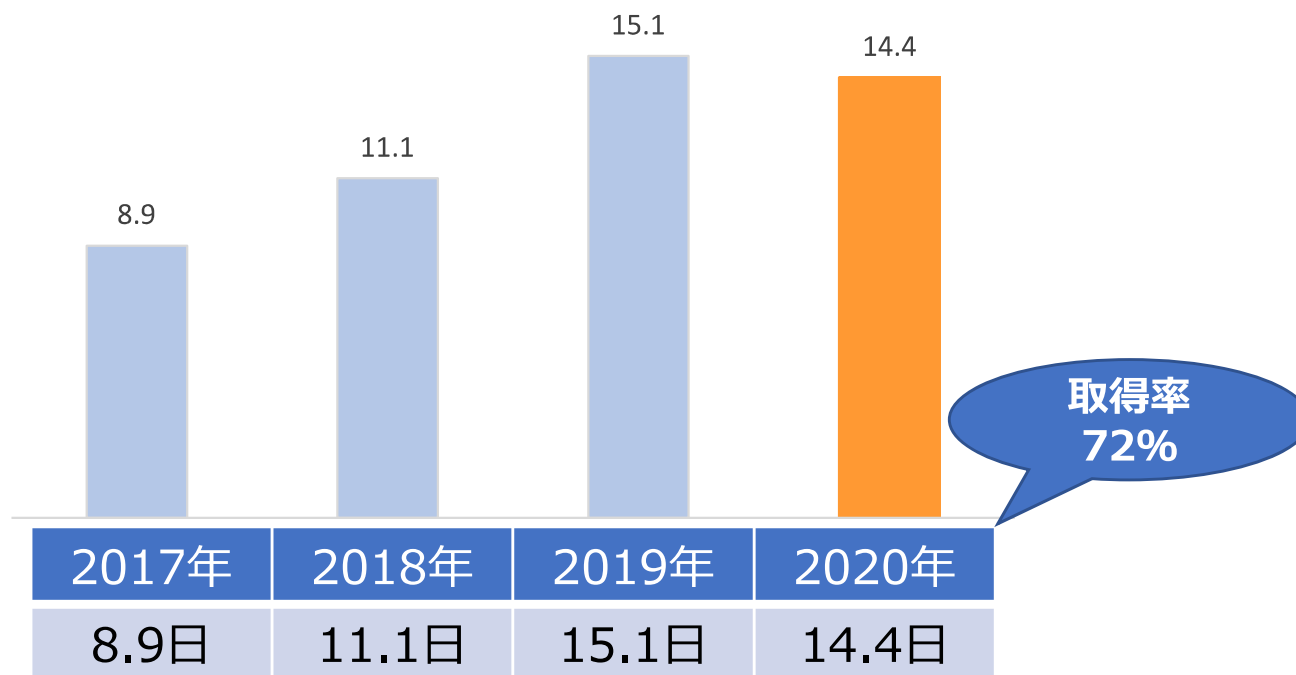
法定休日	土曜日
国民の休日	慣行休日
振替休日	休暇推奨日

【取得を推進するために】

- ・計画有休（2016年7月から導入）：年5日付与
- ・会社推奨休（2019年7月から導入）：年5日付与
- ・年度初めに、計画有給日を個人が指定し各部署で管理
- ・各部署の年度計画方針書の評価項目として「年次有給休暇取得日数」を設定
- ・上長からの声掛けを実施
- ・2021年度は、新型コロナウイルスワクチン接種当日に特別休暇を追加付与（2日間）

有給休暇平均取得日数の実績

有給休暇平均取得日数（全従業員 一人当たり）



【今後の課題】

- ・さらに取得率アップのため、DXによる業務の効率化の実施
- ・「建設ディレクター」導入による、現業部門と間接部門の差の解消
- ・個人差の平準化

テレワークの導入

【取組内容】

- ・事前に上長へ残業の許可制
- ・グループウェアによる日報管理
- ・2020年4月からテレワーク導入
- ・コロナ禍の勤務方法
現場・社内業務・テレワーク・サテライトオフィス



2021年のテレワーク率（本社3F出勤率）

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
43.2%	29.4%	41.2%	49.4%	37.0%	38.5%	37.5%	37.3%	38.7%

経済産業省HP 出勤者数の削減に関する実施状況の公表・登録（熊本県内の登録企業・団体：現在5社）

https://www.meti.go.jp/covid-19/attendance/pdf/0518_results.pdf

テレワークの効果



定型業務
の効率化



通勤による
CO2削減



時間外
の削減



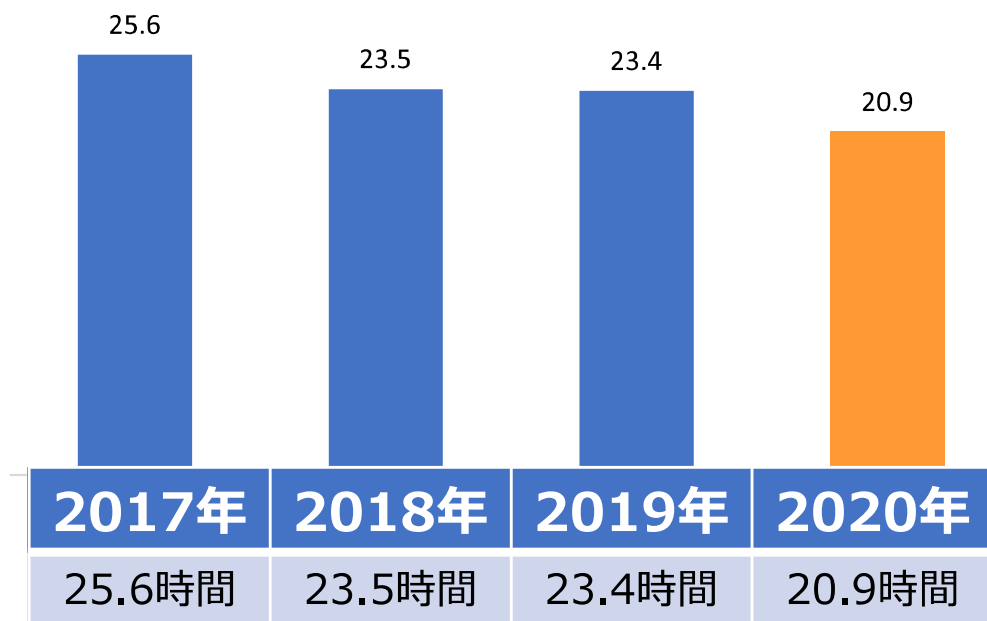
非常時
の事業継承



仕事と家庭
の両立

時間外労働の削減実績

月平均所定外労働時間（副長以下従業員一人当たり）



今後の課題

- ・自然災害による災害復旧対応など、業務量が増加
- ・業務に個人差もあり平準化が必要
- ・部の垣根を超えた計画的な人員配置
- ・更なるDX化による業務改善

仕事と育児・介護・治療の両立支援

【取組内容】

育児・介護・治療のための休暇制度や短時間勤務制度

- ・病気積立休暇制度：最大20日の積み立て

本人の病気治療、家族の介護にも

実績：2020年1月～5月、治療のため1名取得

（退院後、テレワークで職場復帰）

2021年8月～9月、介護のため1名取得

- ・育児短時間制度：小学校入学まで可

実績：2021年4月～10月



病気積立休暇

有給休暇だけでは足りない分を補う
病気の治療はもちろん、家族の介護にも対応

前年度から当該年度へ繰り越した休暇日数で、当該年度限りで消滅する休暇のうち1年について5日を上限に、20日までを限度として積み立てることができる。

1. 業務外の傷病により休務が必要であると医師が判断した場合で、年次有給休暇の日数が20日以下になったとき。
2. 配偶者及び1親等の親族又は同居の親族の傷病看護にあたる場合で、年次有給休暇の残日数が20日以下になったとき。
3. その他年次有給休暇の残日数が20以下であり、積み立てた有給休暇を行使することが妥当であると判断されるとき。

男性の育児休業

- ・2020年2月に初めての男性の育児休業：1名
- ・2020年6月～7月：4名取得
- ・2021年6月～8月：4名取得



平均取得日数は、5.1日

<p>入社3年目 K社員 2020年5月生まれ</p>	<p>とても良い取り組みだと思いました。</p> <p>今の時代、女性だけでなく男性もしっかり家事、育児をしないといけないので、奥さんの負担も減らせて喜んでいました。</p> <p>決まった日に休日がいただけるので、予定もたてやすいし家族とすごせるのでとてもたすかりました！</p> <p>よかったこと：夫婦そろって子供のお世話や家事なども分担してできることです。</p> <p>悪かったところ：特にないと思います。</p>
<p>入社14年目 S社員 2020年5月生まれ</p>	<p>一番きつくて大変な時期にサポートできたので感謝された。</p> <p>生まれたての時期にじっくり触れ合うことができていることに気づくことができました。</p> <p>アドバイス：奥様と協力することを大切にしてください</p> <p>それぞれ家庭状況が違うので育休取得時期は判断した方がいいです。</p> <p>よかったこと：家事と育児を分担できたこと</p> <p>悪かったところ：やはり5日間は短かった</p>

働きやすい職場づくり



【働きやすい職場づくり】

- ・フリーアドレス、カフェコーナー、昇降式打合せデスク、集中エリア
- ・男女更衣室シャワー室、女性更衣室ソファー、八代支社サテライトオフィス
- ・福利厚生充実：確定給付企業年金、確定拠出企業年金、選択制確定給付企業年金等

健康経営



【健康経営】

- ・インフルエンザ予防接種会社負担で実施
- ・OFFICE DE YASAI（オフィスでやさい、オフィスでごはん）
- ・コロナ禍でのマスク配布（2021年10月末現在：累計86,000枚）
- ・毎週水曜日午後は、禁煙推奨時間帯



これからの課題



1) 年次有給休暇と時間外労働の平準化

DX化により業務の効率化を行い、現業・間接部門の平準化を図る

2) 特定保健指導実施率の100%

2018年：30%、2019年：42.3%、2020年：81.8%、2021年：目標100%

3) 男性の育児休業取得日数の増加

現在5.1日 ⇒ 目標10日

4) 2022年2月の八代社員寮完成に合わせて、魅力ある寮費の設定やEVカーシェアの導入

働き方改革は、まだこれから

柔軟な対応と配慮、会話を大切に
安全第一と健康経営
社員と家族の幸せを
人を大切にし、人を育てる企業