



長野労働局発表 (28-41)  
平成 28 年 10 月 3 日

担 当	長野労働局 雇用環境・均等室
	雇用環境改善・均等推進監理官 森 孝 行 室長補佐 小林 みや子 電話：026-223-0551 Fax：026-227-0126

## 「長野労働局働き方改革推進本部」リーディングカンパニー訪問

### ～ 「ルピナ中部工業株式会社」取組事例 ～

長野労働局（局長 岡崎 直人）では、労働局長を本部長とする「長野労働局働き方改革推進本部」を設置し、労働局幹部が地域のリーディングカンパニーを訪問し、先進的な取組事例の収集や働き方改革に向けた取組の働きかけを行っています。

平成 28 年 8 月 19 日、「長野労働局働き方改革推進本部」副本部長である長野労働局雇用環境・均等室長が、ルピナ中部工業株式会社へ訪問しましたので、同社の取組事例などを紹介します。

#### 1 訪問企業

- (1) 名称 るびなちゅうぶこうぎょうかぶしきがいしゃ  
ルピナ中部工業株式会社
- (2) 所在地 松本市宮渕 2-2-31
- (3) 代表者 代表取締役 柳沢健一
- (4) 業種 建設業
- (5) 労働者数 25 名

#### 2 訪問企業の取組事例のポイント（別添「取組事例」参照）

- (1) 若年労働者に対する職業訓練を計画的に実施し、社員のスキルを高めて、作業効率を向上させ、全体の労働時間の短縮につなげるとともに長期休暇を取得してもフォローし合えるような職場環境を整備している。
- (2) 抽選により取得時期が決定する連続休暇 6 日と所定休日 2～4 日とをあわせた長期休暇（「ガンバレ休暇」）制度を導入している。
- (3) 女性社員が技能五輪全国大会（配管職種）長野県代表となるなど建設業で女性が活躍している。

# 取組事例

(人材育成等による) 所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員  
 ・朝型の働き方・テレワーク・その他(方針・連続休暇取得促進))

企業名	ルピナ中部工業株式会社
所在地	松本市宮渕2-2-31
業種	建設業(上下水道、空調設備工事業)
社員数	25名(平均年齢約31歳) (事務管理営業8名(男性3人・女性5人) 工事17名(男性15人・女性2人))



訪問日	平成28年8月19日(金)
訪問者	長野労働局雇用環境・均等室 室長 川崎 健 長野県産業労働部労働雇用課 課長補佐 矢澤 圭
面談者	取締役会長 市川 荘一様、代表取締役社長 柳沢 健一様、総務・経理課係長 井口 律夫様 社会保険労務士法人有賀事務所 特定社会保険労務士 有賀 徳子様、特定社会保険労務士 山口 みわ子様

(会談の様子)



## 取組の目的

- 『20代~30代が会社を経営し、40代~50代は彼らをサポートし、60歳過ぎたら会社を楽しむ。』を経営理念に、「真剣に遊べない人は、真剣に仕事はできない。」と考え、『よく遊び、よく遊べ』を社是とし、経営者と労働者の差を縮め、労働者の満足度を高め、風通しのよい働きやすい職場環境を目指している。
- 建設業は入社後半年から1年で辞めてしまう人が多い。  
 若年者の人材育成を計画的に実施し、技術力・定着率を高め、多能工化を図ることを目指している。



## 取組の概要

### ○トップメッセージ

《経営理念》「20代～30代が会社を経営し、40代～50代は彼らをサポートし、60歳過ぎたら会社を楽しむ。」

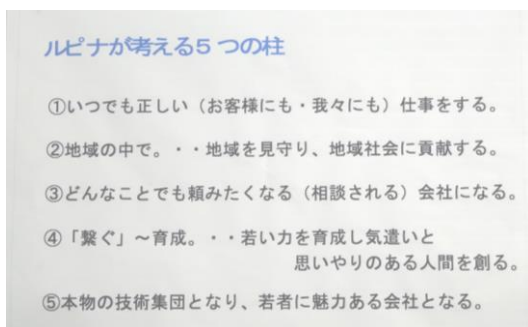
《社是》 「よく遊び、よく遊べ」～真剣に遊べない人は、真剣に仕事はできない～

《合言葉》 「『ありがとう』を貰おう。」

を社内外に発信している。

### ○若年社員の人材育成・キャリア形成

- ・自社教育のほか外部機関の訓練機会を付与し、若年社員の職業訓練を計画的に実施。
- ・社員のスキルが高まることにより、作業能率の向上・全体の労働時間短縮や長期休暇取得してもフォローし合える環境形成にもつながっている。



### ○労働時間の把握

- ・現場への直行直帰を原則禁止。
- ・日報を基礎とし、事務所のタイムカードと突合して、労働時間を把握。
- ・残業を実施する場合は、原則として事前に申請書を担当上司に提出し、全役員の決裁により許可。

### ○ノー残業デー

- ・月2日ノー残業デーを設定。社長が事務所施錠し、半強制的に残業を禁止。

### ○連続休暇取得促進『ガンバレ休暇』

- ・「連続休暇6日」＋「所定休日2～4日」＝**連続長期休暇8日間から10日間**
- ・抽選により取得時期を決定し、毎年全社員・全役員が取得。
- ・人材育成に力を入れた結果、技術や能力向上により2人休んでもフォローし合える体制を確立。
- ・ガンバレ休暇の『ガンバレ』は「頑張って休む」という意味。  
建設業は工期が決まっている。さらに、20年以上前から「24時間メンテナンス」に対応している。繁忙期は残業が多くなることもあるが、「どこで」「どのように」休ませるかは「やり方、工夫次第」だと考えている。

### ○ボランティア休暇（毎年2日）

- ・障害者施設等にて壁のペンキの塗り替えなどのボランティア活動を各自実施。

### ○健康経営の導入

- ・管理者が事務所で社員に直面して健康状態を把握。
- ・毎朝、全社員が事務所に集合し、舌出し体操など「安全体操」を8年前から実施。
- ・松本市の「市民歩こう運動」に参加し、自身の運動量を「見える化」。

## 女性活躍推進

○現場担当の若手女性社員のほか、技能五輪長野県大会配管部門2位（技能五輪全国大会長野県代表にも選出）の窓口担当の若手女性社員など、男性・女性問わず、切磋琢磨し合いながら学び活躍できる職場環境を形成している。

## 今後の取組

- 「働き方・休み方改善ポータルサイト」の企業向け自己診断結果において、目標値や平均値より低い項目が多くあることから、改善を図ることを検討している。
- 労働時間設定：現状は1日の所定労働時間が8時間の一律の設定だが、営業時間を12時間とし、1日の所定労働時間が6時間の短時間正社員制度の導入を検討している。
- 「年次有給休暇の計画的付与」を導入し、「ガンバレ休暇」に組み込むことを検討している。

## 現状とこれまでの取組の効果

- 人材育成 採用2年目で技能五輪長野県大会配管部門第1位第2位の者2名(20才・22才)を輩出
- 定着率 直近5年間高校新卒7名、中途採用2名のうち8名が定着
- 残業時間数 月平均20時間
- 連続休暇日数 8日間から10日間（冬季の繁忙期等を除く）
- 長野県「社員の子育て応援宣言！」登録

## 長野労働局からの働きかけの内容

○年次有給休暇の取得促進に向けて、「年次有給休暇の計画的付与制度」の導入をご検討いただくことを川崎室長から要請しました。

## 訪問企業からの働き方改革に向けたメッセージ

< ルピナ中部工業株式会社 代表取締役 柳沢 健一 様 >

- ① 若手技術者の育成と女性現場技術者の登用から次世代のリーダー・会社の担い手を育て、若者が夢と目標を抱ける希望のある会社創り。
- ② これから考えられるリスクやワークライフバランス、多様な働き方、長時間労働の見直しや日々の仕事の中での工夫、働き方改革をいつも実践し、働きやすく社員が来なくなる会社を目指しその中で遊ぶことも大切にしていきます。・・・社は「よく遊び・よく遊べ！」



(写真左側から) 矢澤課長補佐、柳沢社長、市川会長、川崎室長、有賀社労士 ほか 会社の皆さん

(H28.8)