

奈良労働局「働き方改革推進本部」だより

奈良労働局では、長時間労働の削減、年次有給休暇の取得促進をはじめとした「働き方改革」の実現に向けて、伊達浩二労働局長を本部長とする「働き方改革推進本部」を設置し、県内の経済団体等・企業経営者に対して、自主的な働き方の見直し（「働き方改革」）を推進しています。また「働き方改革」の一環として、労使協調の下、年次有給休暇の計画的付与制度の導入や、土日・祝日に年次有給休暇を組み合わせる「プラスワン休暇」の実施を推進しています。

平成30年12月11日

県内企業経営者に「働き方改革」取り組みを要請

この日は、県内の企業経営者に対する働きかけとして、伊達本部長が株式会社山食（大淀町）を訪問して、山口代表取締役社長に要請書を手渡し「働き方改革」の取り組みに関する協力要請及び意見交換（懇談）を行いました。

（1）訪問企業の紹介

株式会社山食は、明治23年創業、大淀町に本社工場を置き豆腐・油あげ等を製造する企業。

ダイバーシティー（多様な人材・働き方）の推進、受注予測を基にした計画生産による時間外労働の削減、連続休暇制度の導入による年次有給休暇の取得促進など「働き方改革」に取り組んでいる。

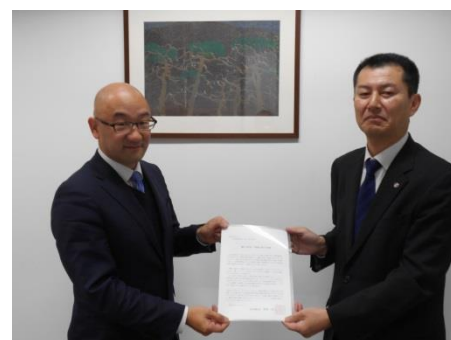


株式会社山食 本社工場

（2）働き方改革に関する意見・取組の内容

○現在、国を挙げて推進している「働き方改革」については、当社も頑張って取り組んでいきたい。

○残業労働の削減については、設備投資により生産性を向上させる一方、閑散期に機械を遊ばせないよう営業が仕事を取ってくるよう努めれば、好循環につながるとも考えている。また、過去のデータから受注量を予測して製造を行うことにより、残業時間を1日2時間程度、月45時間程度にまで削減することができた。スーパー等の注文は急であるため、残業して製造しなければならぬキャパオーバーの注文は受注を制限することも必要であると考えている。



山口社長（左）に
要請書を手渡す伊達本部長（右）

○「働き方改革」を進める上での課題は、人手不足問題である。

これに対応するため、女性・障害者・高齢者・外国人と幅広い人材を受け入れるダイバーシティの推進に取り組んでいる。また、従来、採用は基本的にフルタイムの労働者に限っていたが、短時間パートタイマーやダブルワークの夜勤専門アルバイトなど採用を拡大している。短時間の労働者が増えるとシフトを組むのが大変になるが、日勤者の残業の抑制が可能であり、労働能率の向上にもつながっていると感じている。

○外国人技能実習生について、当社は受け入れ期間が1年の業種であり、受け入れ機関での4週間の研修期間を差し引くと実質1年間働いてもらえないが、研修期間が閑散期に当たるよう日程を調整するなどして積極的に受け入れている。当社は、残業時間の上限など法律を適正に守っており、プライベートについても自由を確保している。その反面、実習生からすればお金を稼げず、自由であるがため失踪しやすい環境にあるというジレンマがある。人手不足問題解消のためにも入国管理法の改正に注目している。



懇談の様子

○女性活躍について、昔は重量物を取り扱う作業が多く女性の就労が難しい面があったが、機械化によりその問題は解消された。それ以外にも熱を発散する機械は断熱材で覆い職場の快適化を進め、トイレを洋式化ウォシュレット化するなど女性が働きやすい職場を目指し取り組んだ。これにより女性の比率は40～45%に増加した。しかし、正社員に限ればまだまだ女性は少なく配置は事務系に限られているのが現状である。育児休業・介護休業制度も整備しており、介護休業は既に約10名が取得した。育児休業については、出産を迎えた労働者がいないためまだ利用者はいないが今後取得する者が出てくると思っている。

○年休について、取得促進のため2年前に5日連続休暇制度を導入し、連続休暇は100%取得出来ている。最近ではSNSによる一方的な悪評の拡散もあるので、採用情報に載せた休暇制度などは特にきっちり取ってもらうよう気を使っている。今後は、年休の時間単位付与についても検討してみたい。

○人材活用について、人材のスキルアップによる生産性の向上に取り組んでいる。キャリアコンサルティングの手法を取り入れ、従業員それぞれのスキルチェック表を作成し、定期的な面談で進捗状況を確認し、計画的にスキルを習得させている。また、面談では上司との関係など人間関係の問題も含め幅広くヒアリングしており、同時期に導入したメンター制度と相まって突然の退職を防止する効果が出始めている。



工場見学の様子（休憩室から）