

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11月7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いそかわ（奈良市）を訪問して、安東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

株式会社いそかわは、昭和35年創業、奈良市に本社を置き県内に8店、京都府に3店の生鮮食品スーパーマーケットを経営する企業。

IT技術を活用した自動発注システム導入による時間外労働の削減、月1日の計画的な年休取得制度の導入等の取組を開始するなど「働き方改革」に取り組んでいる。



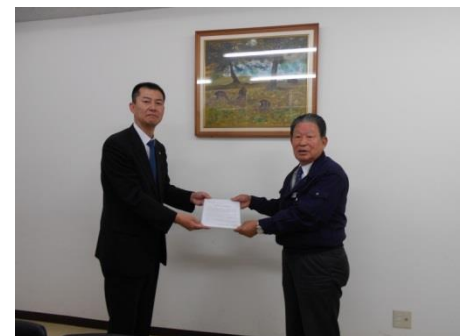
株式会社いそかわ 押熊店
（本部は押熊店に併設）

（2）働き方改革にかかる意見・取組の内容

○いそかわは、昭和35年創業、来年60周年を迎える企業であるが、20世紀と21世紀とでスーパーマーケットを取り巻く環境は大きく変わったと感じている。最近では、アマゾンを始めとする通信販売が広まり、通販に対する対策も必要になってきている。AI技術の活用にも取り組んでいるが、当社の売り上げの50%を占める生鮮食品業務は職人的判断が求められるので、まだ活用が難しい状態である。

○働き方改革関連法においては、当社はパートの比率が高いこともあり、同一労働同一賃金の部分を注視している。パートの処遇改善の取組として、1年前からパートに対する特別手当の支給を開始した。少しずつであるが、処遇改善を進めていきたい。

○長時間労働対策については、3年前から動き出し、1日8時間、週40時間の体制が組めるようになった。次は年間休日の増加に取り組むたいと考えているが、現状生鮮食品業務を出来る人が限られているのが課題である。



安東社長（右）に
要請書を手渡す伊達本部長（左）

○年休については、パートの取得率がいいが、正社員の取得率が低いのが課題であった。来年からの年5日義務付けに向けて、年休を月1日あらかじめシフトに組み込む取組を今年10月から本部で試験的に開始した。その結果8割以上の従業員が1乃至2日の年休を取得できたので、成功事例として店舗にも広げていく予定である。さらに、半日単位、時間単位でも年休を取得できるよう協定等を整備していきたい。一方、まだ社員に「休まず働くことは良いこと」「自分がないとダメ」「周りに迷惑をかける」などの考え方が根強く残っており、総務と現場との意識の違いも感じるので、上司が率先して連続休暇を取得するなどして、地道に意識改革を続けていきたい。また、事務的な話であるが、従業員数が多く個人毎に発生日も異なるため、法改正により年休の取得状況の管理が大変なることを心配している。



自社の働き方改革に関する取組について意見交換をされる安東社長（右奥）

○多様な働き方に関し、先日障害者セミナーに参加し、他のスーパーが法定雇用率の枠にとらわれず戦力として積極的に障害者雇用を推進している事例を聞き、意識が変わった。当社も雇用の枠を広げ、もっと幅広い業務で障害者に活躍頂きたいと考えているので、障害者雇用において配慮する点などサポート頂ければありがたい。



伊田常務（右手前2人目）と内海奈良HW所長（左手前2人目）