

# 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8月1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ルビー及び有限会社ルビー倶楽部（橿原市）を訪問して、辻本代表取締役等に要請書を手渡し「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

株式会社ルビーは、橿原市に本社を置くクリーニング業を営む企業。有限会社ルビー倶楽部は、近畿一円250店以上の取次店舗を運営する企業。

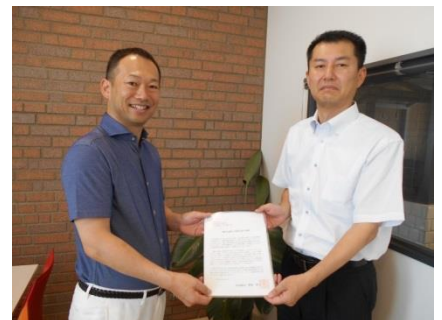
現在の人手不足状況下において人材を獲得するためには、魅力のある会社でなければならないと考え、職場を単に働く場ではなく仕事を通じて人間として成長する場にすべく社員教育に力を入れている。クリーニング業の特徴として季節的な繁閑が激しく、現状繁忙期は残業時間が月100時間近くになっているのに対し平準化の取組を行っている。また、年休取得率が約10%と低調であるため、今年度から年間最低3日の計画的な取得を開始するなど「働き方改革」に取り組んでいるとのこと。



株式会社ルビー・  
有限会社ルビー倶楽部 本社工場

### （2）働き方改革にかかる意見・取組の内容

○働き方改革に関して、当社は毎年多くの新卒を採用しているが、一定割合で離職者が出ていた。そこで数年前から社員に会社に魅力を感じていただけるような取り組みを行っている。一つに若手職員に対して家庭・仕事の場以外のサードプレイスの役割を担うべく実施している読書会がある。この読書会は社員が自主的に企画・運営しているもので、読書会の後には懇親会も行っている。社員は自ら企画することでリーダーシップが育成され、欠席対応等を経験することにより社会人としてのマナーを学ぶのに役立



辻本代表取締役（左）に  
要請書を手渡し伊達本部長（右）

っている。社長や上司はこれらの場で聞き役に徹することにより、社員の個性を把握し、距離感を縮めることに役立っている。読書会は自由参加であるが70%以上の出席率があり、若手社員同士のつながりも強まり、離職率の低下につなげることが出来た。

他の取組として「CORE VALUES」がある。「CORE VALUES」は道徳的な内容を記載した小冊子で、その内容について社長と社員がメールで意見交換している。この取組は、社員全員が中核となる価値観「CORE VALUES」を共有することにより、トップダウンではなく、社員一人一人が問題に対し自らの判断で対応できる組織になることを目指している。



○長時間労働について、当社はクリーニング業という業種から繁閑の差が激しいのが課題である。従来4・5・6月の繁忙期は月100時間を超える時間外労働を行っていたので、冬物お預かりサービスなどを取り入れることにより業務の平準化に取り組んでいる。このサービスは、季節替わりで急がない冬物を新設した倉庫で一時保管し、閑散期である夏場にクリーニングするものである。これにより今年度4・5・6月の休日を増加させることが出来た。来年度はさらに休日を増加させることを計画している。



社内教育資料  
「CORE VALUES」

○生産性の向上について、機械の稼働などはすぐ変わるものでもないので、ロイヤルクリーニングサービスなどで付加価値を追加し、単価を上げる取り組みを行っている。ロイヤルクリーニングは社内資格であるマイスターの資格を有する社員が一貫して処理を行うサービスである。現在マイスターは社員の10%程度であるが、将来的には全員がマイスターを取得し、お客さんの目の前でしみ抜きをするなどし「あなたがいるからルビーにお願いする」と言ってもらえるのが理想である。そういった意味で、当社は生産性の向上のため人材に投資していると考えている。



工場見学の様子（新庄工場）