

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7月26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、伊達本部長が東洋シール工業株式会社（生駒郡斑鳩町）を訪問して、西岡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

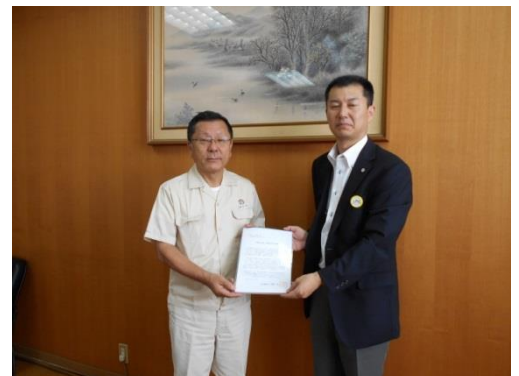
東洋シール工業株式会社は、斑鳩町に本社工場を置き、ヘアリング用シーリングゴムなどのゴム製品を製造する企業。国内に2工場、海外に3工場を有する。

現在最大の問題は人手不足であり、それを解決するためにも「働き方改革」を進め、魅力ある企業にする必要があると考えている。そのためパートタイマーの時給をアップする、社員の年間休日を106日から113日に7日増加させる、有期雇用契約労働者を全員無期転換化するなどの取り組みを行っている。

（2）働き方改革にかかる意見・取組の内容

○働き方改革については、人手不足解消のためにも働き方改革を進め、魅力ある会社にしていくことが必要だと考えている。そのため、年間休日が従来106日であったところを今年度から113日に増加させた。来年度はさらに増加させることも検討している。一方、所定休日を増加させた影響で、時間外労働が増加することを懸念している。時間外労働の上限規制にかからないよう管理していきたい。

○年次有給休暇の取得率は現状70%である。他社に比較して高いとのことであるが、当社も昔は年休を申請しづらい雰囲気があり取得率は低かったが、取得理由を聞かないなど取得しやすい雰囲気づくりに努めたところ取得率が向上してきた。しかし、一部には年休を使わない社員もおり、法律改正に合わせ



西岡取締役社長（左）に
要請書を手渡す伊達本部長（右）

て取得を促進していきたいと考えている。余談になるが、当社はポーランドに工場があり、ポーランドでは以前から法律で休暇の取得日数が決められており、東欧圏は日本より厳しい印象がある。

○生産性の向上について、当社は部品メーカーなので常に技術開発を行っていかなければならない。また、生産性の向上はAIの導入等で簡単に効果が出るものではなく、小手先のごまかしではない基礎的な技術力をしっかり身に付けることが大事である。私は技術を生み出すのは人と考えており、時間がかかってもしっかりと知識を積み上げ人材を育て、その結果生産性の向上につなげていきたいと思っている。

合わせて社員の多能工化も進めている。毎年工程ごとに必要な技能とパートを含む各社員が習得済みの技能をマトリックス化し、計画的に技能を習得させている。



懇談の様子

○女性活躍について、当社は製造現場には多数の女性労働者が働いているが、現在女性管理職は不在の状況である。今年管理職になることができる役職に昇格した女性がいますので、将来的に課長に就かせたいと考えている。また、女性が働きやすい職場を目指して企業内保育所の設置を検討している。敷地の問題や運営の問題があり現在中断している状態であるが、可能であれば進めたいと思っている。

○パート、契約社員の正社員化にも取り組んでいる。この5年間で約30名を正社員に転換した。会社としては積極的に進めているが、それを希望しない労働者も多いのが課題である。また有期契約社員については、労働契約法の改正に合わせ、全員無期契約社員に転換することが出来た。

○最後に外国人労働者に関する要望がある。当社はインドネシアに工場を有しており、将来は幹部職員になるような人材が育って欲しいという希望もあり、毎年インドネシアから技能実習生を受け入れている。他社で問題になっているように技能実習生を賃金の安い単なる労働力として受け入れるのではなく、真に技能を身に付け国へ持ち帰っていただくことを目的としており、賃金も日本人と同じ金額を支払っている。しかし、現行の技能実習制度は職種が限定されているなど、一部使いづらい面がある。外国人労働者の活躍の為に、技能実習制度の拡大など弾力的に外国人が就労できる仕組みを作っていただくよう要望する。