

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6月19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森下組（大淀町）を訪問して、森下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

株式会社森下組は、大正5年創業の吉野を拠点とする県内有数の総合建設事業者

現在の建設業界を取り巻く状況として、リーマンショック後工事受注が順調に回復する一方、建設業従事者の減少による人手不足が生じている。その結果、特に現場管理業務において、長時間労働になりがちな状況になっている。そのような状況下、社員の心身の健康を重視し、「メンタルヘルス社内報」を毎月給料日に発刊するなどの取組を行っているほか、初めて現場職として女性社員を採用し、将来的には現場管理業務へのステップアップを図るなど従来の業界の常識にとらわれず女性の活躍の場を広げる取組を行っているとのこと。



株式会社森下組 本社

（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、国が法律などで一律に規制するものではなく、各企業がそれぞれの事情に応じて自主的に進めるべきものという考えを持っている。

○長時間労働に関して、現場は決められた工期の中で、発注者から様々な書類の提出を求められており、現場作業が終わった後に残業で書類作成を行わざるを得ない状況にある。当社の残業時間は月20時間以内に収まっており同業者に比べる



森下代表取締役社長（右）に要請書を手渡す伊達本部長（左）

と少ないが残業ゼロは難しい。その一方で、年休取得を推進している。以前は社員が取得を遠慮している感があったので申請しやすいように部長決裁に変更した。

○人手不足の状況下、今年4月現場職の女性社員を初めて採用した。現状は現場作業を行っているが、ゆくゆくは現場管理者に育成したいと考えている。今まで現場職の女性を採用したことはなく、いろいろ戸惑いがあったが、男性と同じように取り扱うべき面と配慮すべき面があることが分かった。配慮した面として、現場に女性専用の仮設トイレを設置し、好評を得ている。



女性専用仮設トイレの内部

○会社として社員が心身共に健康であることが重要と考えている。10年以上前にうつ病に罹患した社員がいたが、配置転換するなど配慮し65歳を超えた今でも勤務している。また、ストレス度合いを測定する機械を本社に設置し、「メンタルヘルス社内報」を継続的に発行するなど取り組んでおり、社員の意識づけに有効であった。



懇談の様子

○アットホームな雰囲気づくりを心掛けている。毎年社員旅行を企画しており、自由参加にもかかわらず90%以上の参加率を誇っている。現場の技術者の引き抜きが激しく行われている中、森下組としての魅力を社員に感じてもらうことが必要と考えている。