

奈良労働局「働き方改革推進本部」だより R1年度 Vol.3

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、川村徹宏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。

令和元年6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、川村本部長が佐藤薬品工業株式会社（本社：橿原市）を訪問して、佐藤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

佐藤薬品工業株式会社は、昭和22年創業、橿原市に本社工場を置き、主として医薬品の受託製造を行う企業。

年次有給休暇の計画的付与制度の導入や事業所内託児所「Satokoにこにこ園」の設置を始めとする労働者が働きやすい職場環境の整備に取り組んでおり、第9回「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞の審査員特別賞を受賞している。



佐藤薬品工業株式会社 本社工場

（2）働き方改革に関する意見・取組の内容

○【「働き方改革」について】

「佐藤薬品工業がどこまで出来るのか」という意気込みで取り組んでいる。人手不足の状況下において政府が「働き方改革」を進めるのは、世界の中でも生産性が低いと言われる日本の労働の生産性を高める努力を促しているものと受け止めている。最近、子育てだけでなく親の介護を理由に退職する人が増えていることを気にかけている。社是に謳う「事業を通じ国民の保健衛生に貢献する」と共に、社員の幸福を追求すべく、社員が働きやすい会社を目指したいと考えている。



佐藤社長（右）に
要請書を手渡す川村本部長（左）

○【時間外労働の削減について】

出来る限り36協定の通常枠に抑えるよう取り組んでいるが、まだ一部はオーバーしている。単純に人員を増やすだけでは解決は難しいと考えており、残業が継続的にオーバーしている人・部署を洗い出し、業務分析を進めている。現在シフトで休日を取っている部署については、土日休みにできるよう製造ラインの増設を検討している。

また、コンサル会社の指導を受けながら、管理職の働き方改革も進めている。専門職と総合職に

分け、専門職は定時間残業代制にする一方、総合職である営業は定額残業代の比率を減らし、時間に応じた残業代を支給にすることにより、無駄な残業をしないよう意識の変革を行った。



懇談の様子

○【年次有給休暇について】

当社は毎日平均全社員の約5%に当たる社員が年次有給休暇を取得するなど、取得率は比較的高いと認識している。さらに、今年度から法改正に確実に対応するため、年5日の年次有給休暇の計画的付与制度を導入した。しかし、消化率の高い社員からは「自分の取りたいときに取りたい」との意見もあるので、次年度も計画付与を継続するかは今年度の状況を見て検討していきたい。



工場見学の様子

○【非正規社員の待遇改善について】

まずは賃金面の改善として有期契約社員のスタート時の時間給を1,000円に引き上げた。また昨年有期契約社員約60名のうち希望があった約20名を正社員登用した。現在は同一労働同一賃金の対応として、賞与の支給月数について正社員との均衡が取れているか検討している。

○【福利厚生等について】

社員の子育て支援対策として平成25年に事業所内託児施設「S a t oにここにこ園」を開所し、出産育児に伴う離職者の減少に効果を発揮している。

また、当社は軟式野球部を始めとするクラブ・サークル活動にも力を入れている。多くの社員が所属する野球部は集团競技を通じて社員同士の結束力を高めることに役立っている。



事業所内託児施設「S a t oにここにこ園」



事業所内野球場「又一記念球場」