

# 県内のプラスチック製品製造業を対象に ワークショップを開催しました。

奈良労働局 雇用環境・均等室

奈良労働局では、令和元年6月25日（火）及び令和元年7月3日（水）に「ワークショップ～残業削減や年休取得の知恵を出し合おう～」を開催しました。

ワークショップとは、参加・体験型の研修（勉強会）のことであり、少人数の班に分かれ、進行役（ファシリテーター）の助言等を得ながら意見交換や議論を交わすもので、毎年業種やテーマを変えて開催しています。

今回は、県内でプラスチック製品製造業を営む経営者、労務担当者の方々を対象に「時間外労働削減」「年次有給休暇の取得促進」について、それぞれの事業所の実情を点検していただき、参加者の討議によって、具体的な改善方法やアイデアを出し合い、今後の参考にしていただく目的で開催しました。

2回の開催で、8事業所、8名の方々に参加いただき、それぞれのテーマについて多くの発言がされました。参加いただいた皆様、ありがとうございました。

今回の討議では、参加者に「人事労務上の自社の『強み』（アピールできる点、うまくいっている点）『弱み』（問題がある点、うまくいっていない点）」をメモ用紙（『強み』は青色、『弱み』は赤色）に一言ずつ書き出してもらい、それをもとに討議を行い

- ・『強み』の意見は皆で共有する。
- ・『弱み』の意見は「どうすればよくなるか？」についてそれぞれの意見を出し合う。

という進行で実施しました。



① 各テーマについて「強み」（青色）  
「弱み」（赤色）を書き出します。

今回出された『強み』『弱み』の意見を含め、参加者の方々の発言要旨をテーマごとにまとめました。何かのヒントが隠れているかもしれません。是非ご覧ください。



② 両日とも活発に意見が交わされ、真剣な討議がなされました。

## ワークショップ 参加者の発言要旨

### ○時間外労働削減について

#### 【強み】

- 当社ではほとんど残業がない。残業代を払う余裕がないので、残業をさせないようにしている面もある。当社の現状の労働力を踏まえ、当面の日程と受注量を見越して、無理な注文は断るようになっている。
- 2交替勤務制のまま残業時間を減らすために1年単位の変形労働制の採用を検討している。
- 今の若者には休みが多く残業が少ない会社が人気なので、当社は2交替勤務制で残業時間は長い、土日が休みであることを強みとして、求人面でアピールしていくことを考えている。
- 当社は昔から3交替勤務制を採用しているので、2交替制勤務に比べ残業時間は少ない。一方で残業代を稼ぎたいという労働者の要望もあり、一部で2交替勤務制への変更を検討している。
- 月の半ばに各グループで残業時間をチェックしている。36協定の上限時間内に収めるよう管理するとともに、グループ内で残業時間を調整し平準化を図っている。
- 特定の日をノー残業デーと決めている。その日は納期の関係や機械の故障等の事情がない限り残業はしない。

#### 【弱み】

- 多くのプラスチック製品製造業がそうであるように、当社も12時間拘束（所定8時間＋残業3時間＋休憩1時間）の2交替勤務制を採用しており、恒常的に残業が発生している。
- 残業時間の削減のため2交替勤務制から3交替勤務制への変更を検討しているが、労働者側から「3交替勤務制は生活リズムが乱れる」「残業代が減るのは困る」といった意見があり難航している。
- 3交替勤務制は、勤務シフト間で重複時間が多くなるなど、労務管理面で無駄が多くなってしまふことが課題である。

---

### ○年次有給休暇の取得促進について

#### 【強み】

- 労働者に自発的に年休を取る習慣が根付いていない場合、計画的に一斉付与日を設け、取得させる方法が有効である。
- 全従業員を前に「今後、年5日年休を取らないと私が罰せられる」と説明した。これにより年休を取得する習慣がなかったところ、管理部門において取得が進んだ。工場部門はチームで体制を組んでおり、他の人に遠慮するところがあるので、土曜日に一斉に取るようになっている。

## 【弱み】

- 当社は年休の消化率が低い。今年から年5日間の取得が義務付けられ頭を悩ませている。計画的付与で対応するつもりでいるが、ギリギリの人数で体制を組んでいるので、正直厳しい。
- ギリギリの人数で勤務シフトを組んでいるので、突発的な休暇の取得は困る。年5日間の義務付けには土日や祝日に有休をつなげて連休にして休んでもらうことを考えている。
- 代わりがきかない管理職にどのように年休を取らせるのが課題。経営者である自分が代わりに対応せざるを得ない状況である。
- 生産体制に余裕がない。多能工化に向けて教育・訓練する余裕もない。現状仕事量はあるが、受注減の兆しもあり、人員の増員に取り組むことにも躊躇してしまう。

---

## 【参加者の感想（要旨）】

- 労働者一人一人に「働き方改革」の主旨を説明された話など参考になったので、今後実践していこうと思った。
- すぐにできること、実践が難しいことがあるが、一つずつクリアしていきたいと思う。
- 話し合いに参加して、従業員一人一人まで周知することが大事だと分かった。
- 同業の方々と今回のようなテーマの勉強会で御一緒する機会はなく、貴重な時間になった。
- プラスチック製造業は、長時間の機械の稼働などの特性があるので、業種を絞ったワークショップは有益だった。

---

## （最後に、ワークショップの進行を担当したファシリテーターの感想コメントです。）

プラスチック製品製造業の問題として、成型機を24時間稼働させるため多くの事業所が12時間拘束の2交替勤務制を採用し恒常的に残業を行っている実態があること、これに付随して、労働者は残業代を含んだ賃金で生活設計を行っており残業時間の削減により生活が困窮する恐れがあるということや、限られた人員で生産を行っているため、個別に年次有給休暇を取得することが体制上難しいという状況が分かりました。

このため、単純に増員により生産体制を強化し、3交替勤務制へ切り替え残業時間を削減する方法では問題は解決せず、『生産性の向上』及び『多能工化』をキーワードに休日の増加により総労働時間の削減に努め、会社側は削減できた残業代分の人件費を労働者に還元する必要があると感じました。また、土日祝日に合わせて計画的に年次有給休暇を付与し、連休を確保することにより、労働者の希望に沿うような働き方・休み方が実現できる可能性を感じました。

以 上