

## 奈良労働局「働き方改革推進本部」だより R1年度 Vol.5

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9月25日

### 県内企業経営者に「働き方改革」の取り組みを要請

この日は、県内の企業経営者に対する働きかけとして、川村本部長が共栄産業株式会社（本社：五條市）を訪問して、藤中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

共栄産業株式会社は、昭和40年創業、五條市に本社工場を置き、主としてパナソニック社のシステムキッチン・洗面化粧台のキャビネット等の製造を行う企業。

外国人・女性・若者などそれぞれ価値観の異なる労働者が働く中、多様な人材が互いに協力して活躍できる会社を目指して組織改編・職場環境改善に取り組んでいる。また、システム導入による情報のデータベース化、製造ロボットによる機械化により、生産性の向上に取り組んでいる。



共栄産業株式会社 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】

当社の「働き方改革」を進めるにあたり、社内アンケートを実施したところ、結果から社員間の価値観の違いを強く感じた。例えば、昔はナショナルブランドの製品を作っているというだけで家族の安心が得られ社員の満足感もあったが、今の若い人にはさほど重要ではない話となった。そのためそれぞれの社員の満足感をどう上げていくかという観点で知恵を絞って「働き方改革」に取り組んでいる。



藤中社長（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】

時間外労働の削減には生産性向上への投資しかないと考えている。当社では管理職に長時間労働の傾向があったので、管理職から日報等書類作成の時間を排し、本来の管理業務に専念できるよう、システムを導入し社内のデータベース化を進めている。

製造部門では、製造ロボットの導入など機械化を進めている。実際のところ人の手で作るより生産効率は落ちるが、人手不足の状況下においては有効である。



藤中社長による製造ロボットの説明

### ○【年次有給休暇について】

年休の取得率は個人差が大きく、真面目で周囲から頼りにされている社員ほど取得率が低くなっていた。そこでまず会社として年休取得を奨励し、社員の意識改革を促した。早速、年休で北海道旅行をし、社内LINEに海鮮丼をアップした社員もあり、逆に戸惑うくらいである。年5日義務化には、年1日の一斉付与日と残り4日は四半期毎に個人的に取得させることとした。



懇談の様子

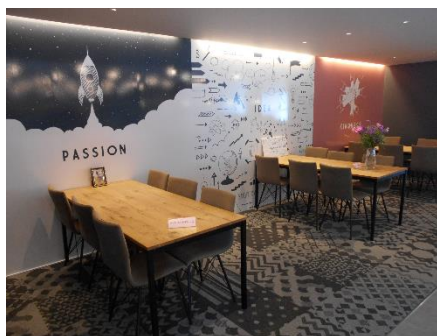
### ○【多様な人材の活躍について】

当社には外国人・老若男女様々な価値観を持った社員が働いており、それぞれが満足感をもって働ける会社を目指している。そこでまず組織体制に着目した。従来は「船頭多くして船山に上る」の考えから管理職を少なくしていた。しかし組織が大きくなり社員一人一人に目が届かず、個人主義を助長する弊害も出ていた。これからは逆に小規模のチームを作り、会社と社員及び社員間のコミュニケーションを重視する組織体制に変えようとしている。また、BBQや飲み会などの仕事以外のイベントも好評だったので、積極的に取り組んでいきたい。

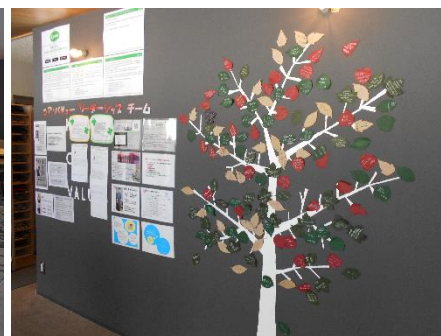
組織の方針として、これからはトップダウンではなく、社員の意見を積極的に取り入れていくことが大事と考えている。このため「リボーンプロジェクト」を立ち上げ、「働きやすさ」をテーマに労使で話し合っている。具体的には空調服の導入やスポットクーラーの設置、熱中症対策としてスポーツドリンク・みそ汁のサーバーの設置など様々な改善を提案し、試行錯誤を繰り返している。その中でも是非見ていただきたいのは、昨年全面改装した食堂である。自社製品を使ったキッチンを設置し、会社や社員が大事にする考え方も展示し、会社のPRスペースにもなっている。社員から要望のあったコンビニコーナーを設置し、会社で主催する誕生会やサークル活動にも活用しており、コミュニケーションの場として大いに役立っている。



藤中社長による食堂の説明



企業理念を示したカフェスペース



社員の夢などの展示（食堂入口）