

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10月15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、川村本部長がクオリカプス株式会社（本社：大和郡山市）を訪問して、金澤専務執行役員に要請書を手渡し「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

クオリカプス株式会社は、昭和40年創業、大和郡山市に本社工場を置き、国内トップシェアを占める医療用カプセルの他、健康食品用カプセルの製造販売及びカプセル充填機等の製造機械の製造販売を行う企業。

売上、従業員数が増加する中、労働時間などシステムによる管理体制を整備し、システム化・機械化による生産性の向上に取り組んでいる。同時に従業員の健康に配慮する「健康経営」にも取り組んでいる。

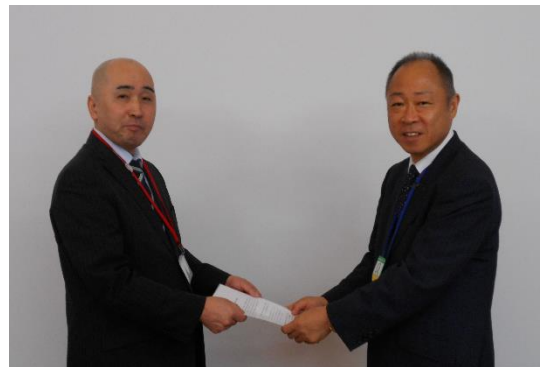


クオリカプス株式会社 本社工場(3号館)

### （２）働き方改革に関する意見・取組の内容

#### ○【年次有給休暇について】

まずは目に見える管理を行うためシステムの改善を進めた。これにより課長以上の役職者は毎週部下の年次有給休暇取得状況が把握可能となり、改正法による時季指定が行えるようになった。平均取得日数は年々増加しており、2016年は8.1日だったところ、今年度は10日以上となる見込みである。当社の年間休日は職場によって異なり、事務部門で125日、カプセル製造現場の交替勤務は136日ないし160日と3パターンがある。年休も合わせると休日・休暇は他社に比べかなり多くなると考えている。



金澤専務（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】

労働時間についても管理システムの整備を進めている。残業時間は2015年で平均11.5時間であったところ、現在は平均10時間未満となっている。昨年から第2・3水曜日をノー残業デーとする取組を始めた。開始当初は帰れない従業員が多かったが、人事部門が中心となって地道な働きかけを行ったところ、今はノー残業デーに残っている社員の姿をほとんど見かけなくなった。



懇談の様子

### ○【人手不足問題について】

当社では人手不足はそれほど大きな問題になっていない。その理由の一つに離職率の低さがあると考えている。正社員の離職率は5%前後で、また離職者は中途採用者に多く、新卒採用者の定着率は高い。新卒採用について、当初は採用に苦労したが国の地元採用を推進する政策もあり、地元の国立大学や高等専門学校からも3年ぐらい前から安定して採用できるようになった。

カプセル製造現場での採用については、職場により勤務体系が異なり、今の若者には年間休日の多さより、カレンダーどおりの休日が好まれる傾向がある。一方、介護の問題を抱える人には当社の3勤3休の交替勤務が都合いいとして、中途採用に応募してくる人もいる。

### ○【女性の活躍について】

当社の正社員の男女比率は8：2と女性比率が少ない。これは交替勤務が女性に敬遠されることが原因であるが、品質管理・検査部門では女性の採用が多くなっている。当社では男女関係なく、育成方針を立てて人材を育成しており、育児休業後も必ず元の部署に復帰させている。特に今の若い女性は優秀な人が多く、昇進に対する意欲も高い方が多い。これから管理職として活躍してくれることを期待している。



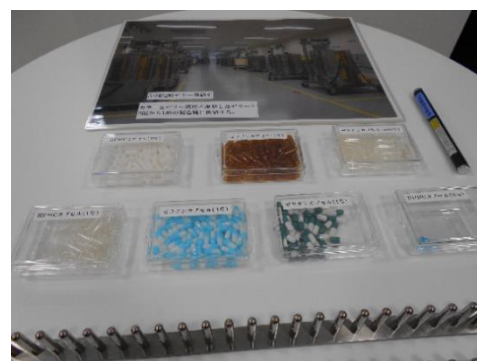
吉中生産本部長による製造工程の説明

### ○【生産性向上について】

当社の売り上げは増加を続けており、製造棟とラインを増設し続けている。同時に機械化による生産性の向上にも取り組んでいる。また工場の拡大を続けたことにより動線が悪くなっている部分があり、ここにも効率化の余地があると考えている。そのため親会社との協奏を通じて社外の新しい目での改善も進めている。

### ○【福利厚生について】

当社が属する三菱ケミカルホールディングスグループは「健康経営」に取り組んでおり、当社も年2回3カ月のウォーキング運動を実施している。また、衛生上の問題から工場への飲食物持ち込みを禁じていることから食堂を充実させている。自慢は1食171円で3種類から選べる定食である。



製品のカプセル