

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11月22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、川村本部長が株式会社ナカガワ（大和高田市）を訪問して、中川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

株式会社ナカガワは、大正10年創業、大和高田市に本社を置き、住宅設備機器・配管資材・建設資材等の卸売を営む企業。

「働き方改革」を会社経営における最大のテーマと捉え、社内小グループで行う自主改善運動による生産性の向上、リフレッシュ休暇制度による年次有給休暇取得促進、労働者のメンタルヘルス対策を含む健康経営などに取り組んでいる。



株式会社ナカガワ 本社

（2）働き方改革に関する意見・取組の内容

○【生産性の向上について】

当社では平成20年8月に自主改善運動を開始し、以後11年取り組みを継続している。現在社員3～5名で構成される30超のチームが活動を行っている。チームで行う意義は、担当業務は担当者が一番分かっているとしても、チームで共有することにより、チーム内のコミュニケーションが図れ、問題を個人で抱えることを防ぎメンタルヘルス対策にもなることである。小さなことでもよいので改善につなげ、社員間で共有していくことが大事と考えている。



中川社長（左）に
要請書を手渡す川村本部長（右）

○【年次有給休暇の取得促進について】

当社では有給の取得が低調な状態が続いていたので、2016年から「リフレッシュ休暇」として半期毎に計画的に取得する取り組みを始めた。2年目からは勤続年数に応じて取得日数を増やした。今年度からは法改正に合わせ「リフレッシュ休暇」と合わせ年休を5日取得するようにした。開始時は仕事が回るか、業績に影響が出ないか心配したが、業務の効率化やチーム内でのカバーにより対応でき、結果的に業績は逆に良くなった。



懇談の様子

○【時間外労働の削減について】

時間外労働は、客先との対応を行う営業職を中心に多い状況があった。このため毎月時間外労働が多い部署・個人をピックアップし、問題点を検討の上、仕事の進め方や役割分担について改善を行ってきた。営業職と営業事務職・配送職とのつながりを効率化したところ効果があった。また、現場が動く土曜日はどうしても出勤する必要があるが、3班のローテーションで出勤することにし、時間外対応も行わないことにした。これには客先に平日と同じ対応ができないことを理解してもらう必要があったが、取り組みの結果、客先の理解も進み、現状はうまくいっている。

世間では働き方改革により時間外労働が削減され残業代が減るという批判も聞くが、私は会社が収益を上げれば、努力の成果として社員に還元すべきと考えている。毎年通常賞与とは別に決算賞与も出しており、今後も人事考課に基づき社員に分かる形で還元していきたい。

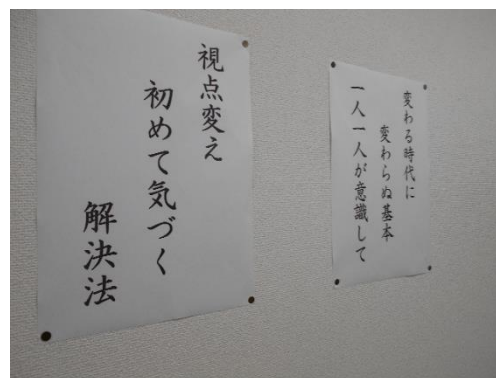
○【女性活躍について】

当社は依然男性中心の建設業界ということもあり女性社員が少なかったので、女性社員の採用に積極的に取り組んでいる。現在女性の配属は事務・営業事務職が中心だが、営業職の業務である仕入れ先との価格交渉やクレーム対応も行っている営業事務もいるので、営業職にも配置を拡大していきたいと考えている。また、女性社員が少なかった関係でまだ女性管理職はいないが、今年女性の主任が誕生し、それに続く候補者もいるので、今後は女性管理職も誕生してくれるものと期待している。

○【その他について】

新しい取り組みとして社員の健康管理に力を入れていく。今年度はメンタルヘルス研修を実施した。来年は「健康経営優良法人（中小規模法人部門）」に申し込んだので、優良表彰を目指し取り組んでいきたい。

私は中小企業において縮小経営はありえず、中小企業は社員の採用を増やし、どんどん新しいことにチャレンジし、よりレベルの高い仕事をする必要があると考えている。そのためには社員一人一人が参加して、職場環境を良くしていくことが大事である。毎年経営方針を作っているが、その中に社員から募集した標語を取り入れる取り組みはその一環である。



職場に掲示された標語の一例
(社員から公募)