

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19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丸島アクアシステム 奈良工場（大和郡山市）を訪問して、前田工場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

株式会社丸島アクアシステムは、1928年創業、大阪市に本社を置き、ダム・河川用水門事業等を行う企業。奈良工場は1976年に建設され、主力工場として水門の製造等を行っている。

労使で構成される生産性向上委員会において、ワーク・ライフ・バランスの推進、若者・女性をはじめ多様な人材の活用などに取り組んでいる。



株式会社丸島アクアシステム 奈良工場

### （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】

当社は「働き方改革」を進めるにあたり労使で構成される「ワークスタイルイノベーション委員会」を立ち上げた。今年からは「生産性向上委員会」に統合し、生産性向上による業務改善を通じて労働者の負担にならない働き方改革を追求している。

この方針は「事業年度指針」として社長から提起され、本部長、課長、各社員へとトップダウンで落とし込まれる。各社員はヒアリングなどを通じて指針を共有化した上で各自の目標設定を行い、その結果ボトムアップで働き方改革が進むことになる。また、工場長をはじめ役付者は日常的に工場を巡回し、各社員と積極的にコミュニケーションを図り、そこから得た提案や意見を重く受け止め改革につなげるようにしている。

#### 第82期 事業年度指針

#### 丸島レジリエンス！ 挑戦し続ける社会インフラ企業へ

- 1 高まる国土強靱化の社会ニーズに応えると共に、新しい市場の開拓に挑戦し続ける事で、ゲートトップメーカーの責務を果たす。
- 2 水処理40億円基幹事業の確立に向け、態勢強化、施工・設計能力の底上げ、製品開発・販売力の拡大に挑戦し続ける。
- 3 全社生産性の向上と働き方改革の実践で、活気溢れる「営業利益率5%超企業」の継続に、明るく挑戦し続ける。



事業年度指針を示したカード

### ○【時間外労働の削減について】

労働時間の管理はICカードで行っており、各管理職にデータを公開している。これにより各管理職はタイムリーに残業時間や休暇取得状況データを把握し、適切な指導を行うことができるようになった。

また、毎週水曜日とプレミアムフライデーを定時退社日と定め時間外労働の削減に取り組んでいる。始業前・昼休み・終業時に放送で定時退社を促すと共に15時以降の会議は設定せず、18時30分以降は社内システムを停止するなどにより定時退社が定着した。現在平均時間外時間数は月20時間以内に収まっている。



工場出入口に設置された  
ICカードリーダー

### ○【年次有給休暇について】

現在年休の年間平均取得日数が7日であるところ10日以上を目標に取得を促進している。具体的な取り組みとして、所定休日と合わせ1週間程度の連続休暇を取得できる「長期休暇制度」、年間6日を上限とする「半日休暇制度」、年休の権利失効を2年6ヵ月とする制度などを導入した。また失効した年休を積み立て決められた条件で使用できる「年休ストック制度」や勤続の節目で特別休暇3日と補助金を支給する「リフレッシュ休暇制度」など年休以外の休暇の取得も促進している。



前田工場長（右）に  
要請書を手渡す川村本部長（左）

### ○【多様な人材の活躍について】

求人難の状況下、若者に目を向けてもらいたい考えから若者を応援する「ユースエール企業」の認定に向けた取り組みを行っており、年休の年間平均取得日数が10日以上になれば認定基準を満たすので、頑張りたい。また女性の活躍については、平成30年に策定した一般事業主行動計画に基づき新卒社員の女性割合の拡大、育児・介護休業制度の周知徹底などに取り組んでいる。それ以外にも高齢者、障害者、外国人材など多様な人材の積極的な採用と活躍を推進している。



懇談の様子



工場見学の様子