

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12月24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ハンナ（奈良市）を訪問して、下村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

株式会社ハンナは、昭和55年に法人設立、奈良市に本社、田原本町を始め3つの営業所を置き、車輛約100台を所有し、近畿圏を中心に運送事業を行う法人。

「熱血プロ集団」を合言葉に、従来の運送業の常識にとらわれず、健康経営、女性活躍、IT技術を活用した運行管理、長時間労働を前提としない働き方、グリーン経営認証など積極的に様々な取り組みを行っている。



(株)ハンナが所有する車輛

（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】

運送業は、労働集約型の産業であり、ドライバーは長時間働いて給料を稼ぐという意識が強い。そこで生産性を高め、同時に賃金体系も見直し、長時間労働に頼らない働き方に変えていく必要があると考えている。また、「健康経営」を実践し、社員の個性を活かし「タレント力」を育てることにより、社員一人一人が活躍できることを目指して取り組んでいる。



下村社長（左）に
要請書を手渡す川村本部長（右）

○【時間外労働の削減及び生産性の向上について】

5年後の時間外時間の上限規制に向け、毎年月平均10時間ずつ時間外を削減していく計画である。一方、ドライバーは長時間働いて給料を稼いでいる実態があったので、同時に長時間労働を前提としない賃金体系への見直しを進めている。そのためには会社の財務力強化が必要であり、生産性の向上に取り組んでいる。例えば1台のトラックを一人で1日13時間走らせるより、二人で10時間と8時間の2回運行にするほうが稼働率は上がり、一人の労働時間を少なくしつつ会社の収益を上げることができる。また、燃費や事故・違反・クレームなどの異常がないことを社員個人の生産性として評価し、給料に反映する体系に変えていっている。変化の過程で会社を去ったドライバーもいるが、価値観を共有した社員が会社と同じ方向を目指し働くことが重要と考える。

○【年次有給休暇の取得促進について】

年休については、健康経営の取り組みの一環として取得を促進していたところに、今回の法改正による義務化が後押しになったと受け止めている。昨年からの取得希望日を事前に提出させる形で取り組んでいる。



懇談の様子

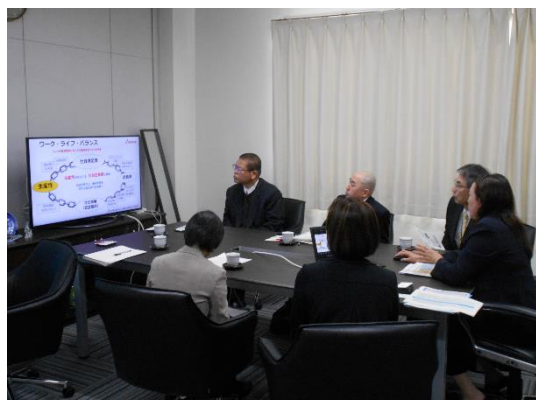
○【人材活用について】

最近の採用は、新卒や異業種からの転職組など未経験者が多い。これからはデジタル化や自動化の流れにより、ドライバーとしての技術よりも「5S」の考え方など社会人としての判断力が求められると考えており、既に社会性を身に付けた社員が入ってくることのメリットは大きい。

当社では、会社と社員の価値観の共有に努めており、入社時に「2t」→「4t」→「大型」のステップアップと共にライフステージに合わせた働き方や賃金を含めたライフプランを示し、入社後は年2回の社長面接を実施している。この価値観の共有により、社員間のコミュニケーションも図れ、定着率の向上につながると考えている。また、女性の採用も積極的に行っている。短時間の仕事の増加やローラーの軽量化などにより、女性がドライバーとして活躍できる場は広がっている。高齢者についても、健康管理をしっかりとし、80歳まで活躍頂きたいと考えている。

○【様々な取り組みについて】

社員の健康のため「健康経営」に取り組んでおり、2017年に県内初の「健康経営優良法人」の認定を受け、以後継続している。IT技術も積極的に活用しており、独自運行管理システム「HANTOS」を構築し、「docomap」により車輛のリアルタイム位置情報を把握し、運行管理を効率化した。また、「なら女性活躍推進倶楽部」の活動など女性活躍にも取り組んでいる。



下村社長（右端）による
会社理念等のスライド説明の様子



「健康経営優良法人」「グリーン経営」他
ロビーに展示された各種取組の認定証