

## 奈良労働局「働き方改革推進本部」だより

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、伊達浩二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「明るい時間が長い夏の間は、朝早くから働き始め、夕方には家族などと過ごす。」などの「夏の生活スタイル変革（「ゆう活」）」を推進しています。

平成29年6月19日

### 「働き方改革」「ゆう活」取り組みを要請

この日は、県内の労働団体に対する働きかけとして、伊達本部長が日本労働組合総連合会奈良県連合会（連合奈良）を訪問して、小山淳二会長に要請書を手渡し「働き方改革」「ゆう活」への取り組みに関する協力要請を行いました。

連合奈良 小山会長（右）に要請書を手渡す伊達本部長（左）。



要請の様子。



## 奈良労働局「働き方改革推進本部」だより

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、伊達浩二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「明るい時間が長い夏の間は、朝早くから働き始め、夕方には家族などと過ごす。」などの「夏の生活スタイル変革（「ゆう活」）」を推進しています。

平成29年6月27日

### 経営者団体に「働き方改革」「ゆう活」取り組みを要請

この日は、県内の各経営者団体に対する働きかけとして、伊達本部長が奈良県商工会議所連合会、奈良県中小企業団体中央会、奈良県商工会連合会を訪問して「働き方改革」「ゆう活」への取り組みに関する協力要請を行いました。

#### 1 奈良県商工会議所連合会

奈良県商工会議所連合会 峯川専務理事（右）に要請書を手渡す伊達本部長（左）。



要請の様子。



## 2 奈良県中小企業団体中央会

奈良県中小企業団体中央会 櫻井専務理事（左）に  
要請書を手渡す伊達本部長（右）。



要請の様子。



## 3 奈良県商工会連合会

奈良県商工会連合会 嶋本専務理事（左）に  
要請書を手渡す伊達本部長（右）。



要請の様子。



## 奈良労働局「働き方改革推進本部」だより

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、伊達浩二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。

平成29年6月30日

### 経営者団体に「働き方改革」「ゆう活」取り組みを要請

この日は、県内の各経営者団体に対する働きかけとして、伊達本部長が一般社団法人奈良経済産業協会を訪問して、佐藤会長に要請書を手渡して「働き方改革」「ゆう活」への取り組みに関する協力要請を行いました。

奈良経済産業協会 佐藤会長（左）に  
要請書を手渡す伊達本部長（右）。



要請の様子。



## 奈良労働局「働き方改革推進本部」だより

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、伊達浩二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。

平成29年6月26日

### 県内企業経営者に「働き方改革」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、伊達本部長が株式会社柿の葉すし本舗たなか（五條市）を訪問して、田中代表取締役的要請書を手渡し「働き方改革」取り組みに関する協力要請を行いました。

#### （1）訪問の経過

「働き方改革」の要請を始めて以来、初めて県南部への企業訪問を実施。県下でも知名度の高い食品製造業（労働者数 280 人規模）で、取締役会長、同社長及び販売店長以下、女性の管理職や労働者が多い企業である。老舗企業の特徴からか、昔ながらの仕事の進め方や、仕事に対する意識の固定概念が強い労働者もおり、働きやすい職場を常に模索している状況とのこと。当局から、企業代表者や管理者が改革をしていくという強い意識の重要性や、県内の他企業の取組例を提示し、意見交換した。

#### （2）懇談の概要

- ① 2 時間年次有給休暇の取得…食品の製造・販売という業種から、1 日単位の休暇取得が難しい面があるところ、子息の送迎や学校行事への参加、医療機関受診等の短時間の用務が時間休暇の取得で対応できるため、職種に関係なく特に女性労働者から好評を得ている。
- ② IT 化の推進…各販売店から出される商品の売上数、販売金額実績などの数値を、現在本社でアナログ式（手作業）に行っている。集計項目の要不要を検討し、データ管理をすることで当該業務の時間短縮が図られるため、できることから IT 化を進めている（POP 形式は費用対効果の面から困難）。
- ③ ここ数年人材確保が困難となっている。時給単価を上げて人も来ない。十分ではないが製造部門はまだ工場（本社）周辺地域から就労してもらっているが、販売部門は、夜の時間帯や日祝日の勤務があるため、非常に厳しい状況である。

柿の葉すし本舗たなか 田中代表取締役（左）に要請書を手渡す伊達本部長（右）



要請の様子。



## 奈良労働局「働き方改革推進本部」だより

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、伊達浩二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。

平成29年8月29日

### 県内企業経営者に「働き方改革」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、伊達本部長が社会福祉法人太樹会 和里【たいじゅかい にこり】（大和高田市）を訪問して、植島理事長に要請書を手渡し「働き方改革」取り組みに関する協力要請を行いました。

#### （1）訪問の経過

「働き方改革」の要請を始めて以来、社会福祉法人に対する要請訪問は初。過去に次世代法（くるみん）認定を受ける子育てサポート企業。人手不足感を感じてはいるが、職員の申し出に基づく様々な福利厚生制度や「常勤職員も非常勤職員も同じキャリアパス」を導入するなど、個々の職員の働き方やワークライフバランスの充実に積極的に取り組んでいる。局より、今後とも県内企業の範として働き方改革の推進に協力願いたい旨要請した。

#### （2）懇談の中で出た働き方改革にかかる取組の内容

- ①年次有給休暇取得100%…リーダーの休暇取得意識が高く、休暇取得しやすい雰囲気醸成されている。また複数の職員で構成されるグループ単位で介護を行う「ユニットケア」の導入により、互いの仕事をカバーできることも休暇取得が促進されている面もある。
- ②職員のキャリアパス…常勤・非常勤含む全職員に意向確認し、2つのコース（ドリームコース・ハッピーコース）のいずれかを選択。ドリームコースはより上位の職位を目指すことができるなど、それぞれのコースに応じた職務・給与体系に沿ったキャリア形成を進め、多様な働き方を促進する。
- ③ポイント付与による賞与への反映…事業場が対象とする職員が法人内外で行う取組や資質・意識向上にかかる内容（時間外労働ゼロ、長期休暇取得、ボランティア活動、ゴールド免許、献血等）に応じて一定数のポイントを付与し、それを年2回の賞与に反映させて加算支給する制度。職員の約6割が何らかのポイントにより賞与加算を得ている。

社会福祉法人太樹会和里 植島理事長（左）に要請書を手渡す伊達本部長（右）



要請の様子。





## 奈良労働局「働き方改革推進本部」だより

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、伊達浩二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。

平成29年9月25日

### 県内企業経営者に「働き方改革」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、伊達本部長が近鉄ケーブルネットワーク株式会社（生駒市）を訪問して、桑原代表取締役社長に要請書を手渡し「働き方改革」取り組みに関する協力要請を行いました。

#### (1) 訪問の経過

ケーブルテレビ事業を本軸として、インターネット、光電話事業を展開している事業場。会社設立後30年だが、時代の流れとともにサービスの多様化、インターネット事業の規制緩和もあって、規模人員がここ10年で拡大している。このような状況で、従業員も業務多忙で時間外労働も増える傾向にあるとのことだが、各部署ごとに仕事のやり方を見直していくことで時間外労働の削減に努めているとのこと。局より、働き方改革の推進に協力願いたい旨要請した。

#### (2) 懇談の中で出た働き方改革にかかる取組の内容

##### ○時間外労働削減に向けた業務調整等の実施

組織としては「営業」「技術」「(番組等)制作」の部門に大別される。「営業職」が加入者対応で土日休日や夜間の活動が多くなるので、シフト制で対応している。各部門内ごとに、シフト制や休日調整、「ノー残業デー」の設定など、各部署ごとに工夫をしており、自分の仕事だけでなく、部署全体でバランスを取るようになっている。

##### ○「地元密着」を掲げた採用戦略

弊社はケーブルテレビ局でもあるので「地元密着」が欠かせない要素になる。そのためには「地元が好き」という気持ちを持つ若い人材の確保が不可欠になる。合同説明会やその後の面接を経て採用することになるが「奈良が好き。」「奈良県で働きたい。」「地元で働きたい。」という人が応募してきている。

近鉄ケーブルネットワーク株式会社 桑原代表取締役社長（右）に要請書を手渡す伊達本部長（左）



要請の様子。

