

岡山労働局長がベストプラクティス企業を訪問しました ～ 山陽環境開発株の取組について～

目的・要旨

厚生労働省では毎年11月を「過労死等防止啓発月間」とし、長時間労働が懸念される事業場に対する重点監督、過重労働解消に向けた気運の醸成のため種々の啓発活動を実施しています。

ベストプラクティス企業訪問は、この期間中の取組の一つとして、長時間労働削減に向けた積極的取組を行っている企業を広く地域に紹介し、他の企業においても参考としていただきたいとの趣旨で実施します。

岡山労働局（局長 内田敏之）では、6回目となる今回、県北において、働き方改革に熱心に取り組まれている山陽環境開発株式会社を訪問させていただきました。

訪問日 令和3年11月19日（金）
訪問企業 山陽環境開発株式会社

本社所在地 新見市高尾2304番地の1
代表者 代表取締役 岩元 達也
創業 昭和47年(1972年)
資本金 2000万円
従業員数 20名（グループ会社を
含めて74名）
業務内容 環境整備事業（産業廃棄物収集
・運搬・中間処理等）



労働局関連の主な表彰、認定
平成30年 ユースエール認定
令和2年 岡山働き方改革パイオニア企業 受賞
健康経営優良法人2021 プライム500 認定

経営理念 「一步先へ！」

社員が夢と誇りを持ち働きがいのある会社を目指します
高い品質でお客様が感動するサービスを提供します
グローバルな視点で持続可能な地域づくりに貢献します

取り組み内容 「誰もが働きやすい職場づくりに取り組んでいます」

労働時間の削減の取組（2020年度 8.7H、2021年度 10.3H）
女性スタッフが重機の資格取得など、**多能工化**を進めた結果、
作業効率がアップ、時間外労働が削減

年次有給休暇の取得促進（2020年度 79%、2021年度 88%）
勤怠管理システムを導入

- ・上長が社員の勤務管理がしやすくなり、シフト作成時に年休取得を促進
- ・社員も自分のスマホに「マイタイムレコーダー」を追加
社員自身もスケジュール管理がしやすくなり、年休取得が促進

多様な人材活用

- ・勤務時間を短縮し、高齢者に体力的に無理なくできる業務を提供
- ・障がい者に対して、状況に応じて、働ける場所を提供





Q 働き方改革に取り組まれたきっかけは何ですか？

A 新見市は、生産年齢人口の減少が問題となっているため、自分の会社だけでなく、地域を活性化することが大事と思っています。先代の時代より、社員は家族のように思ってきました。取組のきっかけは特にありませんが、「職場を家にいる雰囲気」にできるよう取り組んでいます。

Q 時間外労働は、どのように削減していききましたか？

A 担当者不在時に、業務が滞ることがありました。そのため、評価制度、教育制度の一環として、社員の「**多能工化**」を進めました。現場作業ではない女性スタッフに重機の資格を取得してもらうことで、作業効率がアップし、時間外労働の削減につながりました。

Q 年次有給休暇の取得率向上には、どのように取り組まれましたか？

A 以前は、手書きの出勤簿で勤怠管理をしていたため、年休の取得状況を、管理者も社員も把握できていませんでした。「**勤怠管理システム**」を導入したことで、管理者が社員の勤務状況をリアルタイムに把握（**可視化**）できるようになりました。また、社員も自分のスマートフォンで出退勤の打刻や、年休の申請ができるため、社員がスケジュール管理ができるようになり、年休の取得向上につながりました。



岩元社長

Q 人手不足の中、工夫されている点はありますか？

A 短時間しか働けない人もいるため、状況に応じた働ける場を提供するようにしました。その結果、高齢者、障がい者の方も、無理なく仕事ができるようになりました。



Q 取り組みの結果、どうなりましたか？

A 社員の就業環境が大きく変わりました。私は、日頃から「年休は病休のためだけに使うのではなく、子供の運動会への出席などプライベートを充実させるため、自己研鑽のために活用してほしい」と言っております。

また、採用に関して、現場で重機を運転する女性の姿を見て、入社を決めた社員がいました。

Q 取組にあたっての工夫はありますか？ また、課題はありますか？

A 「小さく始めていく」ことが大事です。成果が出せなくても経験が残ります。改革を始めると、特定の担当者には負担がかかりますが、一部の者に負担とならないよう、専門の部署を設置し、チームで取り組むようにしています。今後は、社員一人ひとりから、もっと積極的に意見ができるようにしていきたいと考えています。また、今後の課題として、一人一人の状況に合わせた「働き方を選択できる職場」を目指しています。