

沖縄労働局発表  
令和元年12月27日

【照会先】 沖縄労働局 雇用環境・均等室  
室長 加藤 明子  
地方待遇改善  
推進指導官 面高 史代  
電 話 098-868-4380

## 沖縄労働局「働き方改革」局長トップ対談

～ 取組事例を情報発信します ～

働く方々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する「働き方改革」を総合的に推進するため、本年4月1日から「働き方改革関連法」が順次施行されております。

労働者が健康で安全に働くことができる職場環境を整備するためには、労働基準法の履行確保のみならず、長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進、ワーク・ライフ・バランスの推進等、労使による主体的な「働き方改革」の取組を推進することが求められます。

沖縄労働局（局長 福味 恵）では、「働き方改革」を推進するため、長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進などに積極的に取り組んでいる企業、地域に影響力のある企業・団体等を訪問し、企業等のトップとの意見交換や現場視察を通して、働き方の見直し等への更なる取組の推進や、県内の働き方改革を牽引いただくよう働きかけを行い、取組事例をホームページ掲載等により積極的に情報発信していきます。

### 〈取組事例1〉

〈2019年10月3日訪問〉

**沖縄通信ネットワーク株式会社** 代表取締役社長 仲地 正和

◇所在地：那覇市、◇業種：電気通信業、◇労働者数：130名（受入出向者含む）

#### 働き方改革に取り組むきっかけについて

◆毎年、社員を6～7人の小グループに分けて、社長との社員ミーティングを行っているが、年々議論も深まり、社員の働くことや会社に対する意識が変化していくにしたがい、時間管理の意識も高まり、残業時間が減少していった。

◆1年前から「業務の可視化」に取り組み、部・グループ・個人単位で業務の「棚卸し」と「フローチャートの作成」を実施することとした。当初は「作業が膨大で大変」という声もあったが、無駄な作業や行程の見直し、業務改善や効率化等は、企業や個人の成長には必要不可欠なものだと考える。



### 労働時間の削減について

◆「業務の可視化」に着手したことで、RPA（Robotic Process Automation）を導入するに至った。RPA は作業時間の大幅削減（5時間半の作業が29分に短縮するなど）、ノーマスというメリットはもちろん大きいですが、社員の肉体的・精神的負担の解消ということも大きなメリットである。連休明けなどの業務が集中する作業をRPAに任せることで、以前は連休明けの朝は憂鬱な顔で出勤していた社員が、今では笑顔で出勤してくれている。

◆ツールとしてデジタル化は有効だが、重要なのはアナログであり「人を大切にできる会社でなくてはならない」と考える。社員には、単純作業に充てていた時間は考えることに使おう、家でしっかり休み健康で元気に働こうと伝えている。〈※RPAとは人が行うパソコン操作をソフトウェアに覚えさせ、デスクワークの定型的な作業を自動的に行わせるもの。〉



### 現状と成果

- ◆有給休暇取得率：77%（2018年度）、82%以上（2017年度）、83%以上（2016年度）
- ◆残業時間：13時間（2018年度）、15時間（2017年度）、19時間（2016年度）
- ◆離職率：2.22%（2018年度）、1.28%（2017年度）、1.49%（2016年度）



### 〈取組事例2〉

〈 2019年4月25日訪問 〉

**株式会社仲本工業 代表取締役社長 仲本 豊**

◇所在地：沖縄市、◇業種：建設業、◇労働者数：166名

### 働き方改革に取り組んだきっかけについて

◆建設業が従来から言われている3K（キツイ・キタナイ・キケン）では、少子高齢化の中で、学生の確保が厳しい状況にあったため、新3K（給料が高い・休みが多い・希望がある）への実現を進めていく必要性を感じた。また、人財の確保と生産性を向上させるための「業務の効率化」は、企業の生き残りを大きく左右する要素であり、過度な労働時間を是正して、社員の健康確保と福利厚生充実が重要だと考えた。



### 労働時間の削減・年次有給休暇の取得促進について

◆毎週水曜日を「ノー残業デー」として、ハード・ソフト両面での効率的な機能拡充を行っている。

具体的には①事務部門：ICカード、スマートフォンでの出退勤管理等を行う労務管理ソフトや財務ソフトの刷新、②施工部門：タブレット端末を活用した工程管理やドローン等最新機器の導入、③工場部門：溶接ロボットシステムや梁ロボ（鉄筋 CAD システム）の導入等。これらにより、着実に平均残業時間が減少している。



◆月1回開催される全体会議の中で、社長自らが、安全衛生管理の側面から休息することの重要性を社員に発信し、併せて給与明細書に有給休暇の取得状況を明記することにより、年休取得の意識付けをしている。

◆有給休暇を時間単位で取得可能とし、各自の業務内容や予定の共有化を進めるとともに、業務を特定の担当者だけに分擔させると有給休暇を取得しにくい、という意見を踏まえ、現在は、課内や現場の業務が共有できるよう業務代行者、第2係要員の育成を進めている。

### 社員の健康づくりの取組について

◆社員一人ひとりが安全・安心して働くことができるよう、会社をあげて健康づくりにも取り組んでいる。全社員が万歩計を所持し1日7,000歩くことを目標とした「1日7,000歩運動」、ストレスチェックの導入、スポーツジムとの提携、沖縄マラソンへの参加等、社員の要望を踏まえ様々なメニューを揃えている。

### 〈取組事例3〉

〈 2019年5月30日訪問 〉

**ホシザキ沖縄株式会社** 代表取締役 平田 公夫

◇所在地：那覇市、◇業種：卸売・小売業、◇労働者数：176名

### 働き方改革に取り組んだきっかけについて

◆30年前の設立当初は、取引先の大半が夜営業の飲食店ということもあり、日常的に夜間に営業活動を行い、社員の間にも夜間や深夜までの残業は当然、という意識と体質が定着していた。客層が多様化し、夜間対応を必要とすることが少なくなったにも関わらず、企業の「残業体質」は変わらなかったため、「社員の定着率が低い」、「求人を募集しても人材が集まらない」ということが大きな経営課題となっていた。このため「残業体質」からの脱却等を検討するために「社員満足度向上委員会」（以下「ES委員会」）を立ち上げ、さらに性別にとらわれず「輝いて働く」を目指す「かがやきプロジェクト」も立ち上げて、現在は「満足度向上」と「輝いて働く」という2つの側面から「働き方改革」を進めている。



### 労働時間の削減に向けて

◆「ES 委員会」では、労働時間の削減に向け検討し成果も出てきている。毎週水曜日を早帰りデーとし、社員に 18 時までの退社を呼びかけるとともに、24 時間営業の取引先を持つ社員に対しても平均退社時間を設定し、早帰りの意識付けを行っている。また、営業職は以前は見積書等の作成から商談、資料のまとめ等すべて一人で行っていたが、商談を行う営業部隊と資料作成等を行う間接支援部隊を編成し、「業務シェア」することにより、早帰りを意識し業務を効率的に進める「体質」となり、平均退社時間の達成率は 86%となっている。

### 男女とも輝いて働くために

◆「かがやきプロジェクト」の重要なミッションの 1 つが「育休支援」で、出産予定の女性社員や子が生まれる予定の男性社員に安心して育休等を取得できるよう、当社の支援策を説明するとともに、育休中の社員へ社内報の提供や復帰に向けた面談等を行い、復帰への不安軽減に努めている。また、雇用保険の給付金とは別に育休奨励金を導入し制度の充実を図っている。



◆これらの取組により「くるみん認定」を 2017 年に取得した。認定後も男性の育休者は増えており、育休取得率は男女ともほぼ 100%となっている。

## □ 事業主の皆様 □

沖縄労働局では、「働き方改革」に積極的に取り組んでいる企業、地域に影響のある企業・団体等を訪問し、企業等のトップとの意見交換や現場視察を通して、働き方の見直し等への更なる取組の推進や、県内の働き方改革を牽引いただくよう働きかけを行い、取組事例を当局ホームページ掲載等により積極的に情報発信していきます。

～ 訪問・紹介させていただく企業の候補を募集しています。まずは、下記までお電話をお待ちしております。～

沖縄労働局雇用環境・均等室

〒900-0006 那覇市おもろまち 2-1-1 那覇第 2 地方合同庁舎 1 号館 3 階

TEL (098) 868-4380、FAX (098) 869-7914

1. 沖縄県内に本社がある企業に限りますが、登記上の所在地が県外であっても実質的な本社機能が県内であれば対象となります。
2. お知らせいただいた企業への訪問・紹介をお約束するものではないことをご理解ください。