

## 川村義肢株式会社への企業訪問について

## 訪問概要

【訪問企業】川村義肢株式会社

【訪問日】 2018年7月10日

【主な出席者】

<川村義肢株式会社> 辻中取締役 管理本部長  
 <大阪労働局> 田畑労働局長

川村義肢株式会社  
辻中取締役大阪労働局  
田畑労働局長

## 意見交換

## 働き方改革に向けた主な取組(抜粋)

| 項目                  | 主な内容   |
|---------------------|--|
| 労働時間削減・休暇取得促進に向けた取組 | <p>◆ <b>時間外労働削減に向け個別フォローを実施</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>特に製造部門での時間外労働の削減が課題であったが、所属単位だけではなく個人へのフォローにより労働時間削減の成果が出た。また離職者の抑制にも効果が見られている。</li> </ul> <p>◆ <b>年次有給休暇の取得促進に向けた取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>個人毎に年休取得計画を作成、夏季を取得週間と定めて連続休暇取得を進める。</li> </ul> |
| ダイバーシティ推進に向けた取組     | <p>◆ <b>障がい者が生き活きと活躍できる職場づくり</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>業務プロセスを「見える化」し、品質管理システムに基づいた業務分担・適正配置と人材教育システムにより特性や能力と業務のマッチング、すべての社員を同一基準で評価。</li> <li>職場環境や業務プロセスを個人に合わせて調整。</li> </ul> <p>◆ <b>障がいや傷病等でも活用できる柔軟な在宅勤務制度や短時間勤務制度等の導入</b></p>                                     |
| 仕事と家庭の両立支援に向けた取組    | <p>◆ <b>仕事と育児・介護の両立支援制度の導入</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>理由を問わない短時間勤務制度や始業時間をスライドさせる制度など、柔軟な働き方ができる制度の活用。</li> <li>育児メンター制度を導入して育児を行う労働者を精神面からもサポート。</li> </ul>   |

## 辻中取締役より

- ✓ 障がいの有無によって採用枠を分けておらず、労働者それぞれの持つ多様性を大切にしながら活躍いただきたいと考えている。
- ✓ 近年、女性労働者の採用比率は高く全体の女性労働者の割合も高まっている。一方、管理職への登用面で、女性労働者の意識付けがこれからの課題である。
- ✓ 人材の確保は若い世代の採用はもちろん、今働いている労働者も大事にしていくことが肝要と考えている。そのため働きやすい職場環境づくりに取り組んでいく。

## 田畑労働局長より

- ✓ 障がいのある方々にとって働きやすい職場作りにも、大変よく取り組んでいただいている。雇用率についても進んでおられる。
- ✓ オートメーション化が難しいオーダーメイドの製造工程であり、労働時間削減についてはご苦労されていることと思う。引き続きトップから働きかけ、生産性向上の意識付けにつなげていただきたい。
- ✓ 女性、若者、高齢者も働きやすい職場づくりにより、さらなるステップとして是非とも「えるぼし」や「くるみん」取得にもチャレンジいただきたい。