

大阪労働局発表
平成30年12月26日

【照会先】

労働基準部 監督課
電 話 06 (6949) 6490

報道関係者各位

「ベストプラクティス企業」への職場訪問について ～大阪労働局長がNTN株式会社を訪問しました～

大阪労働局長（井上 真）は、11月26日（月）、働き方改革に向けて積極的な取組を行っている「**ベストプラクティス企業**」として、**NTN株式会社**の本社を訪問し、取組の内容や効果についての意見交換等を行いました。

冒頭、後藤逸司常務取締役から、NTN株式会社が取り組む「働き方改革」について、「人事制度改革」、「生産性向上による長時間労働削減」、「年次有給休暇取得促進」、「多様な働き方のための施策推進」の大きく4つの取り組みに分けてご紹介いただきました。

25年以上もの長期にわたって、年次有給休暇取得率が80%を超えている同社は、その秘訣を、労使が協力して取得活動を促進し、休暇を取得しやすい職場風土を構築するとともに、年次有給休暇を計画的に取得してもらえる枠組みを用意していることにあると分析されていました。

また、長時間労働の削減では、単に労働時間を削減するだけでは、企業の体力が弱くなる恐れがあることから、生産性の高い働き方を実現することにより体力を維持しながら労働時間の削減を進めることが大切であるとして、RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）の活用による生産性の向上がキーポイントであるという考えもお聞きしました。

最後の意見交換では、労働局長から「今後の課題は」と質問をしたところ、野々執行役員は「制度を作ることよりも、その制度が社員にとって使いやすい制度となるよう制度に血をかよわせること、そして制度を活用できる職場の雰囲気作りをすることが大切」とお話があり、最後まで感心させられました。

働き方改革関連法の施行により、来年度から「年次有給休暇の年5日取得義務」が始まりますが、大阪労働局としても、休暇を取得しやすい職場風土の構築が何よりも大切と感じていますので、NTN株式会社の取り組みを今後も積極的に紹介して、社会全体の気運の醸成を図っていきます。



事業内容の説明を受ける井上労働局長（左手前）小島労働基準部長（左奥）



後藤常務取締役（右手前）から説明をうける井上労働局長（左手前）と小島労働基準部長（左奥）

NTN(株)による、働き方改革の取組

NTN株式会社では、本年3月の創業100周年を機に、多様化する価値観やライフスタイルに対応することを目的として、人事制度改革として新キャリアコースを設ける等の様々な働き方改革を推進されてきました。その中でも、特に注目した取り組みをご紹介します。

1 高い年次有給休暇取得率（25年以上80%超）

(1) 年次有給休暇を取得する職場環境づくり

労使が協力し、1980年代から年次有給休暇の取得促進活動を展開し、現在では年次有給休暇の取得率80%以上は当然という職場環境が定着している。また、休暇を取得しても職場に支障が出ないように、社員の多能工化等を計画的に進めている。

(2) 休暇取得チェックカード

現在は年次有給休暇取得率90%以上という高い目標を定めて、年度初めに、社員に「休暇取得チェックカード（自己管理表）」を配付して、計画的な年次有給休暇の消化を促進している。また、労使で休暇取得チェックカードを用いて、取得の進捗を確認している。

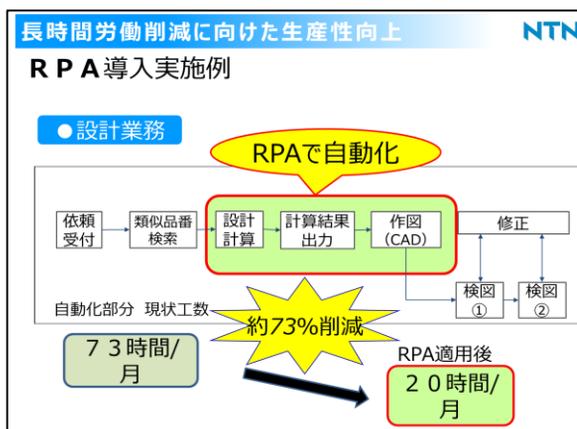
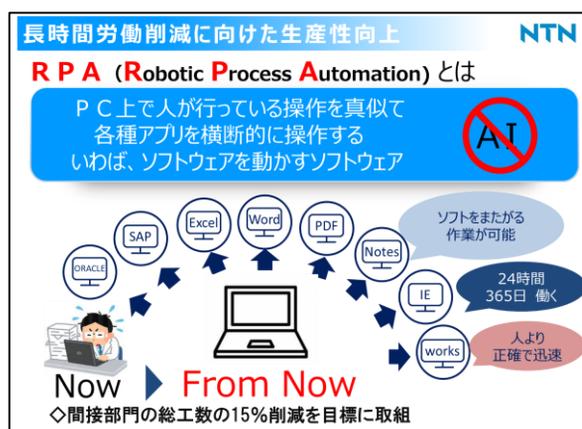
2 長時間労働の削減

(1) 時間区切りの明確化

終業の約1時間前に、終業時刻が迫っていることをPCにアラート表示し、終業時刻には、終業を告げるアナウンスとともにクラシック音楽を放送し、従業員の時間意識に働きかけている。

(2) RPAの導入による生産性向上

社員が行う低付加価値の定型業務をコンピュータ化による自動処理によって減少させ、減少した労働時間を高付加価値の業務に移行させる取り組みを進めている。



3 多様な働き方の推進

(1) 在宅勤務制度のトライアル実施

生産性向上と仕事と生活の両立のためにこの制度を試行実施したところ、効果があると実感したことから、2019年度からは本制度化を決定し、東京と大阪で実施する。

(2) 短時間勤務制度

育児・介護に従事する管理職を対象として、短時間勤務制度を設けている。

(3) ジョブ・リターン制度

「結婚や出産・育児など」による退職者を対象としたこれまでの再雇用制度に「留学・転職など」のキャリアアップや配偶者の転勤なども再雇用制度の対象に加えて運用をしている。