

株式会社ガスキンへの企業訪問について

訪問概要

【訪問企業】株式会社ガスキン

【訪問日】平成30年6月12日

【主な出席者】

＜株式会社ガスキン＞ 鶴見取締役 専務執行役員

＜大阪労働局＞ 田畑労働局長

左：株式会社ガスキン 鶴見専務
右：大阪労働局 田畑局長

働き方改革に向けた主な取組(抜粋)

項目	主な内容
雇用制度の整備	<p>◆無期転換や新たな職種を新設</p> <ul style="list-style-type: none"> 希望の有無にかかわらず、勤続3年を超える労働者については無期雇用へと転換する制度の確立（2006年～）※アルバイト労働者については法定どおり 2016年からは転勤・職種変更のない正社員コースを新設し門戸を拡大
時間外労働削減・休暇取得促進に向けた取組	<p>◆時間外労働を削減するための取組</p> <ul style="list-style-type: none"> トップダウンによるメッセージを発信するとともに、本社18時消灯の実施や管理職の意識改善を行い社内風土を醸成 勤務間インターバル導入に向け、労使による課題検証を実施(7/1～) <p>◆年次有給休暇以外に様々な休暇制度を充実して取得を促進</p> <ul style="list-style-type: none"> 職場全体で年休取得予定を共有し、年休を取得しやすい機運を醸成 ガスキン版プレミアムフライデー、永年勤続表彰に伴う休暇制度等柔軟に活用できる制度を導入
仕事と家庭の両立支援に向けた取組	<p>◆仕事と育児・介護の両立支援制度の活用促進</p> <ul style="list-style-type: none"> 積立有給制度を活用した介護支援、1日最大90分まで変動可能なシフト制度を利用した柔軟なシフト勤務 育休復帰者等に対する三者面談(本人・上司・人事部)による職場復帰サポート、職場の家族参観を通じた労働者・職場・家族との交流促進 男性労働者に対する配偶者出産休暇制度(正社員は有給)あり
ダイバーシティの推進	<p>◆障がいのある労働者の積極的な雇用と特性に配慮した業務の検討、フォロー体制を整備</p> <p>◆国家戦略特区による外国人労働者の受け入れ</p>

意見交換

鶴見専務より

- ✓ 女性の管理職人数の増大に向け、各種研修や個別フォロー等を行いながら着実に育成を進めている。一方、現段階では女性管理職比率に改善の余地があり今後更に女性管理職が活躍できる環境整備に向け、経営層でも課題を共有し取り組んでいく。
- ✓ 多様な働き方や安定した雇用環境の実現に向け、雇用区分・職種の整理等を進めた。施策の中にはこれらの職種全体に浸透させる体制づくりが難しい点もあるが、男性労働者の育児休業取得率向上等にも積極的に取り組んでいきたい。

田畑労働局長より

- ✓ 雇用制度の整備や時間外労働の削減等、各種取組を進めて頂いており、女性管理職比率の増大に向けた取組にも期待している。
- ✓ 女性の育児休業取得率は100%等、両立支援に向け環境整備が進む。一方、男性が育児に参加することは家庭の様子や子育ての苦勞を知る上で大切なことであり、男性の育休取得も更に促してほしい。
- ✓ 国家戦略特区の事業として外国人労働者を受け入れていただいている。リーディングケースであり、労働条件の確保をお願いする。