

## 労働局長による「働き方改革」企業トップへの働きかけ

### レオン自動機株式会社



平成27年7月28日、レオン自動機株式会社の代表取締役社長田代康憲氏を訪問、「働き方改革」についての協力要請及び取組内容についての意見交換を行い、更なる取り組みへの推進をお願いしました。今回の要請では栃木県幹部も同行しました。



田代表取締役社長（右中央）に、「働き方改革」の要請を行う、堀江栃木労働局長（左中央）。同席はレオン自動機人事部岡田次長（右手前）及び人事部柳田氏（右奥）、栃木県産業労働観光部労働政策課小口主事（左手前）、栃木労働局労働基準部監督課西本監督課長（左奥）外

### 【レオン自動機株式会社】

本 社 栃木県宇都宮市野沢町 2 - 3  
創 業 昭和 3 8 年 3 月 1 5 日  
代 表 者 代表取締役社長 田代康憲  
労働者数 7 0 3 人  
事業内容 食品機械の開発・製造・販売、装置及びプラントの設計・製作・設置・  
試運転・試験生産・マニュアルや管理の指導等  
公式 HP <http://www.rheon.com/jp/index.php>



田代代表取締役社長（中央）

堀江栃木労働局長（手前）

#### ◆レオン自動機株式会社の取組について（田代社長）

- ・「提案こそレオンの生き方」と私も先輩方から教えられて来ましたので、お客様に対してだけでなく、我が社で働いて頂いている従業員の人たちにも「やりがいをもって働きやすい職場」づくりに向けての積極的な提案をしてもらえるよう工夫をしてきました。
- ・まだまだ十分とは言えませんが、世の中の事例や、行政側からの情報等を参考にし、色々取り組んできた結果、今回お話を頂いている「働き方改革」のステップを進んで来たのかも知れません。  
もちろん更に進めて行かなければと考えております。

#### <現在の取組>

1. 産休・育休取得推進（100%達成）
2. 育児時短制度の推進（6時間労働、最長5年間小学校就学前まで可能）
3. 男性社員の育児休暇取得（過去2年間に2名取得）

4. 年間休日130日、年間所定労働時間1,880時間  
(完全週休2日制、正月、ゴールデンウィーク、お盆など長期休暇)
5. 積立有給制度(未消化年休を最大40日間積立、介護や私傷病に使用)
6. ノー残業デー推進(各部署にて設定し、週1回定時帰宅)
7. 早出残業の推進⇒「ゆう活」  
(特に開発設計部門、夕方の残業を規制し、早出残業へ)
8. 時間外労働報告(月次報告にて、残業超過部署へ注意書発行)  
(健康管理上、総残業時間が、3ヶ月平均80時間超過者、月100時間超過者)
9. 定期健康相談、メンタルヘルス相談窓口の設置
  - ・産業医2名(精神科、内科)・・・定期健康相談
  - ・保健師1名・・・健康保健指導
  - ・産業カウンセラー1名・・・メンタルヘルス対策、社員相談窓口
10. パート社員の正社員登用
11. 障害者雇用  
(現在14名カウントにて2%達成したが、障害者を継続募集中)
12. 改善提案制度(改善内容により、表彰、褒賞金支給)

#### <今後の取組>

1. 時間外労働削減(年間平均230時間を220時間以内目標)
2. 年次有給休暇消化率の向上  
(全社平均48%であるが、各部署50%達成を目標)
3. 男性社員の育児休暇取得の推進(年間取得目標3名)

- ・「社員の働く意欲を引き出し、安心して働ける環境を整備」することは、良い提案を出してもらい、良い商品を作り出す原動力となります。品質の高い商品は、質の高い労働力から生み出されるわけですので、どうすれば環境整備できるか、社員の皆さんの協力ももらいながら創意工夫を続けております。

働いてくれている一人ひとりが、「誇りが持てる職場に」にしていきたいですね。実は最近(2015年7月)、弊社が1960年代に開発した「包あん機105型」が、日本機械学会より「機械遺産」として認定されました。国内の歴史的意義のある機械を保存、伝承するために創設されたものです。

〈他例：ホンダのカブやCVCCエンジン等〉

我々の先輩方の努力が認められ、そのDNAを受け継いだ今の社員方の励みにもなり嬉しい出来事でした。良ければお帰りにでも見学して行って下さい。

◆堀江栃木労働局長より

大変興味深く、楽しいお話でした。「栃木にレオンあり」と聞いておりましたが、事業展開はもちろんのこと、「職場の環境整備」においても色々な努力をされてきており参考となりました。

「働き方改革」は簡単（短期間）に出来るものではなく、働きやすい職場づくりにも歴史があり、それを経て風土となっていくものです。その為にはトップの決意が必要であり、社員の人たちは社長のそういうところを見てきたのだと思います。

今後、県内においても少子化の流れの中、就労人口が減ることは予測されます。そのような中、健康障害を招く長時間労働の抑制や、年次有給休暇の取得率向上に向けて、「働き方改革」は重要となります。そして、今後は、県民、企業、行政を挙げて、「働き方改革」の機運を醸成して行きたいと考えております。県内のリーディングカンパニーとして、今後も是非ご協力をお願いします。

〈機械遺産と堀江労働局長〉



〈開発部の現場を見学〉

