

長時間労働の削減等に取り組むレオン自動機株式会社を

労働局長が訪問しました（平成 28 年 11 月 21 日）

平成 28 年 11 月 21 日（月）に、栃木労働局長（白兼 俊貴）が、長時間労働の削減等に取り組むレオン自動機株式会社（宇都宮市野沢町 2 - 3、代表取締役社長 田代康憲）本社を訪問しました。

これは、「過重労働解消キャンペーン」の一環として、県内のベストプラクティス企業の積極的な取組例を紹介し、他の企業の参考としていただくため行ったものです。

はじめに、田代康憲社長から、同社は創業当時より自動化・省力化のため食品製造機械を開発し顧客に提案してきたもので、より良い機械の提案、より無駄を省いた作業手順の提案は、より働きやすい職場づくりにも繋がると考えているとのお話を伺いました。



田代社長（左列中央）と懇談する白兼局長（右列奥）

また、長時間労働の削減、働きやすい職場づくりのための主な取組例として、

社員からの改善提案について、優秀なものを社長賞・本部長賞などとして表彰し、報奨金も支給する制度があり、コストや労働時間の削減に繋がっていること

（表彰された提案は、社員向け広報誌（季刊）において提案者が自らの文章で紹介しています。）

社長の発案で、開発部門での夕方の残業制限・早出残業への転換を推進し、考え込み過ぎることなく主体的に区切りをつけて業務を行うことを推奨していること

一定時間数以上の時間外労働があった部署に人事部から文書で改善指示を行い、人事部長から改善策を社長まで報告することによって、現場と人事部門が問題意識を共有し、ともに改善の検討を図っていること



田代社長（中央）から創業当時に開発された機械（機械遺産）の説明を受ける白兼局長（左から3人目）

部署・個人ごとの労働時間数や年次有給休暇の取得状況を、管理者や本人が随時確認することができるようしており、労働時間や休暇の取得状況を見える化していること

年間休日 130 日を確保し、かつ、年間カレンダー作成の際に、飛び石の出勤日をあえて設け年次有給休暇を取得しやすくする休日設定をしていること、また、最大 40 日の積立有休制度を設け（通常分と併せ最大 80 日取得可能）家族の介護が必要となった際などに活用できること

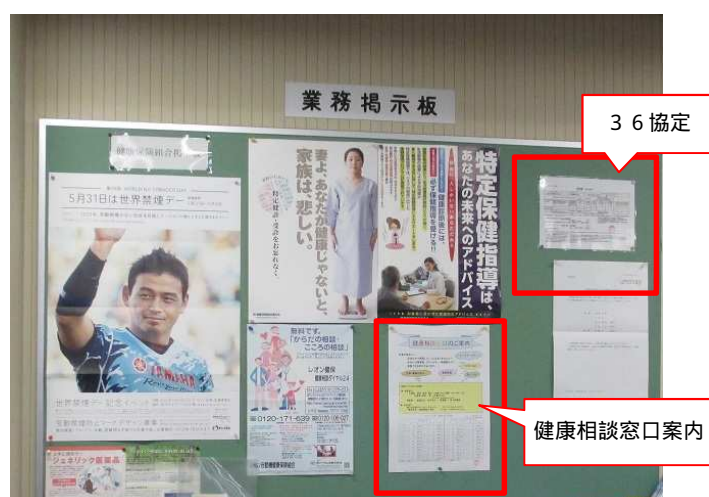
勤続年数に応じて節目の年にリフレッシュ休暇制度を設け、ほぼ 100%取得されていること
小学校就学前まで（最長 5 年間）取得可能な育児短時間制度（1 日 6 時間勤務）を設けており、社内でも定着して現在 18 人が取得中であること

新卒社員の定着率は高く、過去 6 年間で 54 人を採用し退職者は 1 名のみ（離職率 1.9%）となっていること、育成にも力を入れており、入社当初に 1 週間の座学による研修（メンタルヘルス対策を盛り込んだ産業カウンセラーによる半日研修を含む。）を行い、その後、工場の組立部門やメンテナンス部門での数か月の研修を経た上で本配属としていること、また、男女問わず一部は採用 2 年後に海外の子会社での海外研修を 2 か月程度実施していることなどを御紹介いただきました。

また、同社で製造されている食品製造機械、同社食堂内でのメンタルヘルス等の健康相談窓口の掲示などを見学しました。



田代社長（左）から製造機械の説明を受ける白兼局長（右）



社員食堂内の掲示板の様子

さらに、育児短時間制度を利用している社員の方やパートから正社員に登用された社員の方と労働局長が懇談しました。

昨年復帰して育児短時間制度を利用している方からは、先輩社員も同制度を利用して復帰しており働きやすいこと、復帰時にも「待っているよ」といった声掛けがあり期待が嬉しかったという体験談などを伺いました。

また、正社員に登用された方からは、パートとして転職してきたが、とても働きやすい職場と感じたので正社員として貢献したいと思い勤めてきたが、登用された際には、会社が自分の働きぶりを見てくれていることについて信頼感と安心感を得られ、また、モチベーションも上がったという御意見などを伺いました。



同社社員と意見交換する白兼局長（左）

栃木労働局では、今回御紹介いただいた同社の長時間労働削減、仕事と生活の両立等に向けた取組例を広く紹介し、過重労働解消、「働き方改革」の実現に向けた機運の醸成を図ります。

【訪問を終えて白兼労働局長からのコメント】

日々の労働時間の適正管理をはじめ、年次有給休暇、リフレッシュ休暇の取得促進、育児休業、復職後の時短勤務制度の利用促進等、ワーク・ライフ・バランスの向上も含め長時間労働の削減にまさにバランスよく取り組んでおられるということを実感させていただきました。

とはいえ、同社でも、例えば、開発部門における早朝勤務へのシフトの試みなど、現在進行形で取組を行っておられます。「ベストプラクティス」の「ベスト」とは、「今日のわが社は今日までのベストの水準、明日は、さらに今日を超えた明日のベストを目指す」という意味での「ベスト」であるということを確認させていただきました。

働き方改革で大切なのも、それぞれの企業、それぞれの事業場でまず、いま重要と考える課題の「ひとつ」から取り組み、このような「ベスト」に達するべく実践することなのだと思います。