

## 東京労働局の企業訪問【オエノンホールディングス株式会社】

渡延忠東京労働局長は、平成 29 年 2 月 28 日にオエノンホールディングス株式会社の西永裕司代表取締役社長を訪問、「働き方改革」への取組状況をお聴きし、更なる取組の推進をお願いしました。



西永裕司オエノンホールディングス（株）代表取締役社長  
（右）に、リーフレット「働き方改革のすすめ」を交付する  
渡延東京労働局長（左）

名 称 オエノンホールディングス株式会社  
本 社 東京都中央区銀座六丁目 2 - 1 0  
創 立 1924 年（大正 13 年）10 月（合同酒精株式会社）  
社 員 959 名（オエノングループ合計）  
事業内容 合同酒精株式会社を中心に酒類事業、酵素医薬品事業、加工用澱粉事業、不動産事業などを展開する 10 の事業会社の持株会社で、コア事業である酒類事業は、焼酎、清酒を中心に、チューハイ、ワイン、製菓用洋酒など幅広く取り扱う。

### 1. ワーク・ライフ・バランス推進の目的

仕事と生活に潤いが持てるような働き方や生き方を実現するために、仕事の組み立て方を見直したり、業務フローを改善したり、それぞれが創意工夫をこらすことで業務の効率化と生産性の向上を図っています。

こうした取組で得られた余暇を家族や友人と過ごしたり、自己啓発や趣味に充てたり、休養することで私生活を充実させます。このサイクルを回して、会社・社員共に成長していくことを目的とし、2008（平成 20）年度より経営方針にワーク・ライフ・バランスを盛り込み、推進しています。

## 2. 現在までの取組

### (1) 啓発活動

2008（平成20）年度よりグループ経営方針にワーク・ライフ・バランスの推進を掲げ、周知徹底を図り、部署を統括する事業所長、部長等のライン経営職の目標にワーク・ライフ・バランスの項目（年次有給休暇の取得促進、振替休日の完全取得、所定外労働の削減）を設定することで、組織全体で推進しています。

### (2) 働き方改革への体制づくり ～「助勤制度」～

業務を特定の社員に集中させると、担当者不在時には業務が滞ったり、トラブル対応が遅れたりするためなかなか休みを取ることができません。そのため、事務・営業部門では主担当・副担当体制によるフォロー体制、生産部門では多能工化など担当業務のローテーションにより、社員一人ひとりの業務領域拡大と情報共有を促進しています。

さらに、時期により過密な生産計画に対応する工場へ比較的余裕のある工場から社員を期間限定で派遣する「助勤制度」を設けています。これにより、特定事業所での業務繁忙時や連続休暇取得時などによる人員不足の際に、担当や事業所を超えて人手を融通することができるため、休みを取りやすい体制づくりにも寄与しています。

### (3) 長時間労働の抑制

2011（平成23）年からは、大震災による電力事情への対応と「仕事と生活に潤いが持てるような働き方や生き方の実現」のための新しいライフスタイルの確立を目的に、就業時間帯を1時間繰り上げて8時00分から16時30分とし、不要・不急の所定外労働をしないよう周知しました。

これは24時間操業が必要な部門や家庭の事情を有する一部社員を除く全社員を対象としたため、当初、子供を送迎したり、遠隔地から勤務する社員その他、取引先などからも様々な意見や懸念が寄せられました。しかしながら、会社として規則変更の趣旨と目的について理解を得られるよう、社内外に説明を重ねたことにより問題を解消しました。

また、本社人事グループが各事業所の所定外労働時間数を管理・把握し、必要に応じてヒアリングを実施するなど必要な措置を講じています。さらに、ノー残業デーの導入や不要な業務、会議の見直しなども進めてきました。

これらの活動を継続したことにより、社員一人ひとりに就業時間内に効率よく業務遂行し早帰りする意識が定着した結果、取組前に比べて現在の所定外労働時間は半減しました。

#### (4) 休暇取得の促進

年次有給休暇の計画的付与制度を活用して、8月中旬に4日から5日を全社一斉の計画的付与日とし、所定休日とあわせて7日間の連続休暇としています。また、これとは別に、全社員が年1回、連続した3日間を計画的に取得することとしています。

この他にも、年次有給休暇を全て取得した社員が自身の私傷病及び家族の看護・介護のために使用できる特別有給休暇制度（年3日）やボランティア休暇制度（年5日）を設けています。2016（平成28）年は、熊本地震の復興支援をはじめ障害者施設における福祉活動などのために、16名の社員がボランティア休暇を活用しました。

#### (5) これまでの取組の効果

○所定外労働時間数（月間平均）

2008（平成20）年：17.0時間 ⇒ 2016（平成28）年：7.6時間

○年次有給休暇の平均取得日数（年間）

2008（平成20）年：9.7日 ⇒ 2016（平成28）年：15.1日

### 3. 今後の取組

#### (1) 両立支援 ～子育て「休職」と「補助金」の新設～

育児休職期間満了後かつ就学前の子を持つ社員で、保育所への入所が出来ずに常時育児を必要とする場合や子の傷病により長期的な看護が必要になった場合に、最大1年間休職できる制度と併せて、主たる生計者（世帯主）が育児休職を取得する際、最長1ヶ月間、基準給与と育児休業給付金との差額分を会社から支給する制度を設け、男性にも育児参加を促進していきます。

#### (2) 女性活躍促進

2014（平成26）年に自主行動計画を策定のうえ、教育・研修を並行して実施した結果、2013（平成25）年に5名だった女性経営職（管理職）が、現在8名に増加し、営業部門と生産部門の副本部長（本部長は取締役）に女性が就任しました。

今後は、女性活躍推進法に則った行動計画に掲げた、2020（平成32）年までに女性経営職を12名以上とする目標達成を目指します。

#### (3) 在宅勤務制度（テレワーク）の試験導入

「柔軟な働き方」に資する制度として、ダイバーシティプロジェクトを中心に在宅勤務制度を検討し、試験導入に向けて準備をしています。

最後に渡延東京労働局長から、「女性活躍推進法」に基づく優良事業主の認定「えるぼし」申請へのチャレンジ、男性の育児休業取得促進をお願いしました。