

## 鳥取労働局長が令和 4 年度ベストプラクティス企業を訪問しました

鳥取労働局長（山本浩司）は、時間外労働削減等の働き方改革に積極的に取り組んでいる「株式会社ファイナル（鳥取市上味野 15）」をベストプラクティス企業に選定し、令和 4 年 11 月 16 日（水）に訪問して企業の取組内容を伺い、代表取締役社長との意見交換、職場見学を行いました。

### 1 株式会社ファイナルの概要

健康茶・健康食品を他社のブランド商品として製造（OEM）する事業

社員 95 人（平均年齢 39.5 歳、女性 43 人）、うち正社員・無期契約社員 78 人（82%）

### 2 働き方改革に向けた取組

#### （1）時間外労働（残業）削減に向けた取組

検査・測定用機器等の導入による生産性向上、繁忙期には全社応援体制で製造担当社員の業務平準化、継続的な人材確保（79 人(H28) 95 人(R4)）などで一人当たりの残業を削減。

一時的に大量の受注があった場合は、同業他社へ外注することで対応し、社員の残業を抑制。

工場の開錠時刻を午前 8 時と定め、また、残業を認める業務を限定し、企業として「残業を習慣づけない、休んで良い仕事をする」姿勢を明確化。

#### （2）年次有給休暇（年休）ほかの休暇取得促進に向けた取組

社員の年休取得状況を上司が把握し、取得率の低い者には、上司から月 1 日以上取得を勧奨。

製造担当社員を含む全社で時間単位年休（いわゆる中抜けも可能）を導入し取得を促進。

産休・育休（育休取得率 100%）中に時効を迎える年休は、産休までに全て取得。産休・育休中の社員にはメール配信し、定期的に連絡を取って産休・育休中における職場復帰後の不安を払拭。

#### （3）独自の取組

子育て期間は正社員から短時間・時間給制「子育てチーム」へ異動し、子育て後は正社員へ復帰可能な制度を導入し、企業として「子育てで優先の働き方を支援する」姿勢を制度化。

平成 28 年 7 月以降コースエール認定を継続し、時間外労働削減や年休取得促進といった取組が企業の一貫した方針であることを明確化。

働き方に関する社員の意見を定期的に書面で求め、上司ではなく、取締役以上が内容を確認し、各社員と意見交換する方法で、社員にとって働きやすい職場づくりの方向性を検証。

### 3 取組実績

（1）時間外労働時間：4.8 時間（令和 3 年度の正社員月平均・一人当たり）

（2）年次有給休暇の平均取得日数・取得率：16.6 日・89.9%（令和 3 年度一人当たり）

### 4 労働局長のコメント

企業トップが示される「『働きやすい職場づくり』に社員全体で取り組むことはよい仕事につながる。そして、企業の業績向上につながる」というお考えは心に響きました。よい仕事のためにハード面・ソフト面とも社員ファーストで常に見直しをされ、豊かな発想力や生産性向上を実践されているようすがよくわかりました。

特に若者の採用・育成に積極的で、子育て時期においては「子育て優先」の働き方を選択できる職場環境づくりに取り組まれており、若者の地元定着にもつながる取組として高く評価できると感じました。

今後も働きやすさや社員の生きがいを追究するリーディングカンパニーであり続けることを期待しております。

## 企業訪問の様子をお伝えします

まずは局長から企業の皆様へご挨拶します。



続いて、企業様から働き方改革の取組内容についてご説明いただきました。



そして、働き方改革の推進について意見交換に入りました。局長も手ぶりを交えて社長様と意見交換です。



働きやすさの実感を社員さんから直接伺いました。



最後に記念撮影です。

中央に社長様、左から2人目が鳥取労働局長です。

