

「ベストプラクティス企業」を 富山労働局長が訪問しました

～ 経営トップとの意見交換、イントラネットや職場見学により
長時間労働の削減等に向けた積極的な取組をご紹介いただきました～

厚生労働省では、平成 28 年度の「過重労働解消キャンペーン期間（11 月）」において、長時間労働の削減に向けて積極的に取り組む企業を都道府県労働局長が訪問し、「ベストプラクティス企業」として広く紹介することとしたところです。

このため、富山労働局（局長 山崎英生）では、平成 28 年 11 月 17 日（木）に、県内に本社機能を有する企業を局長が訪問し、以下のとおり、経営トップ等から取組内容を直接お聞きし、意見交換を行うとともに、イントラネット活用方法や職場見学もさせていただき、長時間労働削減に向けた同社の「働き方」と「休み方」に関する積極的な取組をご紹介いただきました。

当日は、報道機関各社の取材もあり、テレビや新聞でも同社取組内容等が紹介されました。

訪問企業の概要

株式会社池田模範堂

代表取締役社長 池田嘉津弘

本社：上市町神田 16 番地

社員数：305 名

事業内容：

医薬品製造業。

外用剤メーカーで、虫さされ・かゆみ止めの分野では、「ムヒ」のブランドで全国的に浸透している。



取組方針



一人ひとりが誇りの持てる「いい会社」となることを目指している。

社業の持続的な成長のためには、社員の健康維持は最優先事項である。

職場環境を整えることで、長時間労働を抑制し、仕事もプライベートも充実した活力あふれる「いきいき集団」にしていきたい。

（写真：左）

取組方針等を説明される池田嘉津弘代表取締役社長。

主な取組内容等

(主な取組内容)

イントラネットの活用

・36 協定、就業規則等の掲載

36 協定、就業規則等を常時閲覧可能とし、所定外労働時間の限度等、基本的な労働条件の周知徹底を図っている。

・一定の所定外労働時間数超えで部署管理者に注意喚起メールを発信

半月経過時に、所定外労働時間数が30時間を超えた従業員が発生した場合には、部署管理者に注意喚起メールを発信する等、長時間労働の発生予防に努めている。

・各種休暇の申請方法等の掲載

各種休暇の申請方法、申請書等を掲載し、手続きの明確化を図っている。

・メンタルヘルス等に関する情報提供

セルフチェックシート(従業員自身の気付きを促すための点検票)、「社内相談窓口」、「公的な相談機関」等の情報提供専用ページを設け、長時間労働に起因する心身の健康障害防止に努めている。

休暇取得促進のための工夫

・節目休暇制度(永年勤続表彰や結婚時)

勤続10年、20年、30年の永年勤続表彰や結婚時の特別休暇制度を設け、節目を活用した休暇の取得促進に努めている。

・給与明細書への年次有給休暇残日数の表示

・計画的な年次有給休暇付与制度

年末年始休暇に連続する日を計画的年次有給休暇の付与日に設定し、連続休暇日数の拡大を図っている。

・失効した年次有給休暇の積立制度

時効で失効した年次有給休暇のうち、年5日、上限30日まで積立可能な制度を設け、傷病時や介護等の際には、利用できるようにしている。

組織的な対応

安全衛生委員会(労使で構成。議長は社長。)で、毎月、労働時間の実態を確認し、長時間の部署の改善方に向けて検討、協議している。



(写真：上)

取組内容等を説明する池田嘉津弘代表取締役社長(右から2人目)、安田直取締役経営支援部長(右から3人目)、森俊浩人事企画課長(右端)。



(写真：上)

説明を聞く山崎英生富山労働局長(左から2人目)、紀伊洋一労働基準部長(左から3人目)、中村隆監督課長(左端)。

意識改革等

・ノー残業デー（ライトダウンデー）の設定

エコ対策も兼ねたノー残業デー（「ライトダウンデー」と呼称。）を、月1回設けている。

・新任管理者研修での労務管理の適正化等の周知

心身の健康チェック体制の整備

・産業医による面接指導

所定外労働時間数が月45時間を超えた従業員から希望があれば、産業医の面接指導を行えることとしている。

・カウンセリング機会の提供

月1回、産業カウンセラーによるカウンセリング機会を設けている。



（写真：上）

イントラネットの活用方法等を、プロジェクトを使って説明される森俊浩人事企画課長（右端）。

取組の効果等

《取組による効果》

- ・年次有給休暇の取得率は、平成27年が62.8%で、県内製造業平均の49.0%を上回っている。
- ・月の平均所定外労働時間数は、平成27年が8.7時間で、県内製造業平均（規模30人以上）の16.8時間を下回っている。

《その他》

同社は、上記の取組に加え、法定基準を上回る育児、介護休業制度を導入する等「働き方改革」に積極的に取り組んでいる。

女性従業員の育児休業取得率は100%、平成27年には、男性従業員（1名）の取得実績も出ている。



（写真：上）

池田嘉津弘代表取締役社長（右端）のご案内により、職場見学をさせていただく山崎英生富山労働局長（中央）、紀伊洋一労働基準部長（左端）。



（写真：上）

報道機関からのインタビューを受け、各種機会を捉えた同社取組内容の周知等について説明する山崎英生富山労働局長。