

# 「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！

～ 長時間労働の削減等に向けた取組をご紹介いただき、  
意見交換を行いました～

富山労働局（局長 佐藤 靖夫）では、本年度の過重労働解消キャンペーンの取組の一環として、平成 30 年 11 月 21 日（水）に、労働局長が長時間労働に積極的に取り組む下記 1 の企業を「**ベストプラクティス企業**」として訪問し、経営トップ等から同社における取組内容について直接お聞きし意見交換を行い、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。

## 1 . 訪問企業の概要

### 砺波工業株式会社

設 立 : 昭和 19 年 5 月  
本 社 所 在 地 : 高岡市泉町 2 - 40  
代表取締役社長 : 上田 信和 氏  
社 員 数 : 88 名 ( 役員含む )  
事 業 内 容 : 建設工事全般の請負等  
事 業 所 : 高岡本社、砺波本店、  
富山支店、射水営業所、  
金沢営業所、上越営業所



( 写真 )  
上田代表取締役社長

## 2 . 取組内容の詳細

### 長時間労働抑制等働き方改革に向けた意識の醸成

天候や施工期日等の他律的な条件に左右される現場において、休日出勤により労働時間が長時間化し若手職員の労働意欲が低下したことをきっかけとして、企業として働き方の改革の必要性を強く認識した。

直接的な取組として、長時間労働の原因となっていた付合い残業や非効率な休日出勤の仕方について見直しを行ったが、このような問題の背景には、残業を当たり前とする意識があると考え、労働に対する職員の意識を改めるため、経営トップ以下の管理職において長時間労働の抑制を社内会議等の様々な機会を捉え社内に向けて発信するとともに、業務の必要を確認した上で職員を勤務させることとした。

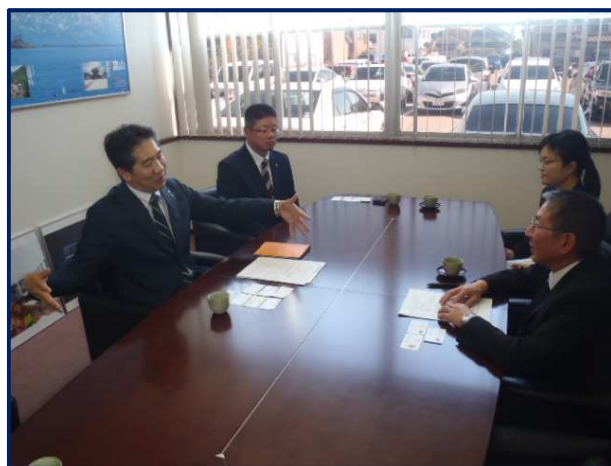


(写真) 訪問時の様子  
中央：上田代表取締役社長  
右：橋本総務部長  
左：津田総務課主幹

### 労働生産性の向上に向けた取組

長時間労働の抑制のためには、不必要な労働を無くすことが重要だが、加えて必要な労働については効率化を行い、所要業務量を減らすことも重要であると考え、現場へ新たな作業方法としてICT（情報通信技術）の導入や従来の作業方法の効率化としてクラウド型写真整理ソフトの導入などを行い、導入により体感で2割ほどの業務量が軽減された。

今後は、職員個人へスマートフォン等通信機器を配付し、これまで現場と事務所で分離していた業務を移動なく行えるようにすることで一層の効率化を図っていく方針である。



(写真)  
取組について御説明いただいている様子

## 時間単位年休制度の導入

1日単位の年休取得では、業務への影響が大きく、職員にとっても取得目的以上に余分に年休を消費してしまうというマイナス面があったことから、職員からの要望を受け、必要な時に必要な分だけ年休が取得できる時間単位年休制度を導入した。

子供の送迎、学校行事への参加や通院などの目的に合わせ取得が可能となったため、女性職員については取得率が8～9割と大きく向上しており、また、現場職員に対しても施工完了後の取得を勧奨するなど積極的な取得を促している。

## 健康確保制度の充実

職員の健康状態の把握及び労働に起因する職員の健康悪化を防止は会社の義務との理解のもと、職員の健康診断受診率100%の次のステップとして、本年度からの3か年で40歳以上の職員の間ドッグ、50歳以上の職員の脳ドッグ及び肺ドッグ受診率100%達成に取り組んでいる。

受診費用は会社の全額負担で実施しており、初年度で既に4割の受診が達成されている。



(写真)  
取組について御説明いただいている様子

## メンタルヘルスケア制度の充実

平成28年から産業カウンセラーによるメンタルヘルスカウンセリングを実施しており、本人の同意が得られたカウンセリング結果については、担当職員及び幹部職員で情報共有し環境改善に活用している。

また、若年の職員については、将来的なキャリア形成も重要な関心事であるため、本年度からはキャリア形成の相談も含め実施している。

このほか、新規採用した若手職員に年の近い先輩職員をつけて仕事面、精神面で必要なサポートを行わせる「メンター制度」を導入している。サポート役の職員には必要な研修を受講させており、またサポートのため懇親費用が発生した場合は会社が経費として負担することで制度の実効性を高めている。



## その他の職場環境改善等への取組

働き手が不足している業界事情から、継続的に事業を行うためには長期的に人材を確保することが重要であり、ひいては健全な労働環境の維持にも繋がるとの考えのもと、地元の公立大学において学生に対して建設業の魅力や社会的な必要性を理解してもらうことを目的に出張講義を実施している。

また、現場作業所においては男女別設備の整備（トイレや更衣室等）や育児休業は子が3歳に達するまで取得可能、産前産後期間の給与全額支給といった制度を整備することで女性人材の獲得に努めているほか、女性職員による現場パトロール等を実施しており、男性職員では気づきにくい部分の職場環境の改善に成果を上げている。

さらに、仕事と家庭生活の両立においては職員家族の職場に対する理解も必要であることから、職員への福利厚生の一環として、職員の家族も参加可能な旅行やスポーツ観戦等を毎年企画しており、職員も家族も満足してもらえるような職場環境作りを行っている。



（写真）  
取組の御説明を伺っている様子  
右：佐藤労働局長  
左：小路監督課長



（写真）  
現在進行中のプロジェクトについて御説明いただいている様子  
左：上田代表取締役社長  
右：佐藤労働局長

**長時間労働の削減等の職場環境改善に向けて  
御参考としていただけますようお願いいたします！**

