

## 企業訪問（平成 27 年 10 月 22 日）

「富山労働局働き方改革推進、正社員転換・待遇改善実現本部」では、県内企業の働き方改革等取組の一環として、企業訪問を実施しています。

平成 27 年 10 月 22 日、本部長（富山労働局長）、本部員（監督課長）ほか計 3 名で、下記の企業を訪問しました。意見交換の後、職場内もご案内いただきました。

### 企業情報

株式会社池田模範堂（上市町）

代表者：代表取締役社長 池田嘉津弘

所在地：（本社・工場）上市町

社員数：302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。



### トップのメッセージ



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ます。

職場環境を整えることで、仕事を通じて成長に挑戦する社員を支援し、活力あふれるいきいき集団にしていきたいと考えています。

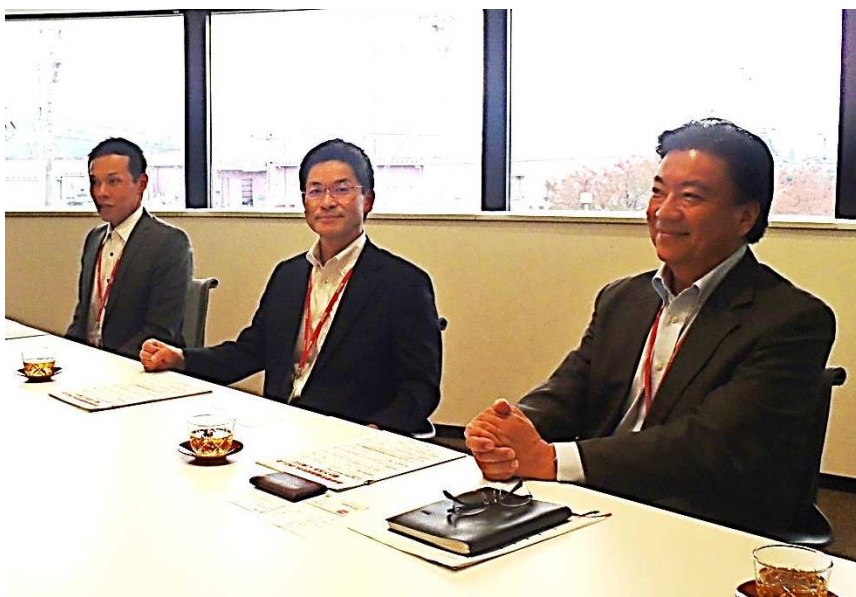
（写真：左）「働き方改革」の取組に当たっての基本方針等を説明される池田嘉津弘代表取締役社長。

## 企業の取組

働き方改革に取り組んでいます。

### 取組の目的

社員の健康増進やワークライフバランスの充実等に取り組むことで、会社及び社員の持続的な成長をサポートしていくことが大切と考えています。



(写真：右)

取組の目的や内容を説明される池田嘉津弘代表取締役社長(中央)、安田直経営支援部長(右端)、山本敦人事企画課リーダー(左端)。

### 取組内容

#### 所定外労働の削減

所定外労働時間に関する情報の活用

- ・半月毎に、一定の所定外労働時間数を超えた社員が生じた部署には、人事部門から職場管理者に情報提供を行い、業務分担や振替休日等の対策をとるように促している。
- ・毎月、所定外労働時間が45時間を超えた社員が生じた部署には、人事部門から職場管理者に発生理由の確認を行い、必要に応じて業務分担の見直し等の検討を促している。また、該当部署の担当役員が、安全衛生委員会で、発生理由と今後の削減対策について、報告を行うこととしている。
- ・所定外労働が45時間以上の社員から希望があれば産業医の面談を実施している。



(写真：上)

説明を聞く本部長(吉田研一富山労働局長)(左)と本部長(片野圭介監督課長)(右)。

#### ノー残業デーの設定

ノー残業デー(エコ対策も兼ねるため「ライトダウンデー」と呼称。)を月に1日設定し、定時退社を促している。

#### 年休取得の促進

計画年休取得日を年に1日~2日設定し、年休の取得を促進している。

#### 多様な働き方の推進

##### 育児を行う社員の支援

**育児短時間勤務制度**：子が小学校卒業まで所定労働時間を1日6時間又は7時間に短縮可能としている。

**子育て休暇制度**：子育てに関する事由であれば、子が高等学校卒業まで子の人数に関係なく年 10 日取得可能としている。

**所定外労働の免除制度**：子が小学校就学始期に達するまで所定外労働の免除を請求可能としている。

**配偶者出産休暇制度**：配偶者が出産する場合に 2 日間の休暇を取得可能としている。

介護を行う社員の支援

**介護休業制度**：要介護状態の家族を介護する場合に介護短時間勤務と合わせて 1 年間取得可能としている。

失効年休積立制度

失効した年次有給休暇のうち、年 5 日、上限 30 日まで積立てることが可能。傷病時や家族の介護等に利用することができることとしている。



(写真：上) 職場内を案内される池田嘉津弘代表取締役社長(右)と、説明を聞く本部長(吉田研一富山労働局長)(左)。

## 現状とこれまでの取組の効果

### 所定外労働の削減

年度	2012	2013	2014
年間平均実績	7.5h / 月	9.5h / 月	7.5h / 月

### 年休取得の促進

年度	2012	2013	2014
年間平均取得日数 (取得率)	12.2 日 (66.0%)	11.6 日 (65.1%)	11.0 日 (60.5%)

### 育児休業

年度	2012	2013	2014
年間取得者数	女性 5 名	女性 4 名	女性 5 名

女性社員の育児休業取得率は 100%。 2015 年度は男性で 1 名の取得実績あり。

### 育児短時間勤務取得者

年度	2012	2013	2014
年間取得者数	9 名	13 名	11 名

### 介護休業取得者

年度	2012	2013	2014
年間取得者数	1 名	1 名	1 名

## これからの取組

### < 今後の取組 >

- ・ 少子高齢化社会に対応できる柔軟な働き方の検討を継続して行っていく。
- ・ 男女関係なく活躍できるように更なる制度の拡充や職場環境の整備、個人のキャリア形成への支援等を行っていく。