

令和2年11月5日（木）

～ 和歌山労働局長がベストプラクティス企業として、
株式会社インテリックス を訪問しました。 ～

「働き方改革」に積極的に取り組んでいる令和2年度のベストプラクティス企業として、和歌山労働局長が訪問したのは、和歌山市里に本社を置く「株式会社インテリックス（代表取締役社長：木村明人）」です。

オーダーカーテンのデザインから製造、販売、施工まで手掛ける同社では、女性社員の割合が高く、子育て中の女性従業員など、それぞれの事情に合わせた働き方、休み方ができる雇用環境を整備するために、企業独自の休暇制度や勤務制度を設けるなど、家庭生活と仕事を両立できる環境づくりや女性の活躍推進の取組を進めてきました。

また、有給休暇や育児休業等を取得しやすくするために、担当の業務や取引先を複数の社員で受け持つことでお互いのフォローを可能にしています。残業時間や休暇取得状況は、クラウド型の勤怠管理システムにより「見える化」されており、生産現場での様々な作業効率化の取組も進められてきたことによって、現在では社員の1か月あたりの平均残業時間は10時間未満となっています。

訪問当日は、まず残業時間の削減や有給休暇の取得促進、仕事と子育ての両立支援やテレワークの促進などの働き方改革の取組について、同社の各担当者から説明があり、取組の経緯や成果について意見交換を行いました。

次に、本社敷地内の縫製工場で、バーコードによる生産管理、糸くずやホコリの付着を防止する「静電気防止ミスト」や入荷した生地へ傾きや傷等をチェックする「透かし検反機」など、品質管理と作業効率化の取組の状況を視察しました。このほかにも製品を箱詰めした段ボールを移動させる際に身体に負担がかからないよう、作業台と台車の高さを合わせるといった工夫も行われていました。

工場の視察を終え、池田局長から、「『働き方改革』の工夫した取組は、他の企業にとって大変参考になるので、労働局として情報を広く発信していきたい。また、管内企業にとって励みにもなるので、これからも積極的に取組を進めていただきたい。」とメッセージを送りました。

さいごは、木村社長が「働き方改革の取組をさらに進め、育児や介護との両立に限らず、社員1人1人のプライベートがより豊かなものになるようにしていきたい。」と今後の抱負で締めくくり、視察を終了しました。



ベストプラクティス企業の取組

1 企業の概要

株式会社インテリックス



和歌山県和歌山市里 174-1 ☎073-462-7724

事業内容 オーダーカーテンの製造、直営店販売
卸売、取付施工

従業員数 310名（男56名 女254名）

URL <https://www.interix.co.jp/>



2 取組の概要

（1）時間外労働の削減・年次有給休暇等の取得促進

・クラウド型の勤怠管理システムによる管理

クラウド型の勤怠管理の導入により、残業時間の見える化を行うとともに、残業の事前届出制を行い、労働時間管理をしやすくしている。

・ワークシェアリングによる業務内容の共有

年間で業務に比較的余裕のある時期に、一人の担当業務を複数人でシェアすることで、普段からお互いの担当業務の内容・進捗業務を把握しておき、休暇や休業等による担当者の不在時に、他の社員によるフォローを可能にしている。

子育て中の女性労働者が多く、フォローし合える職場環境の中で、子供の行事等で有給休暇を取ることは「お互いさま」という意識も根付き、有給休暇や育児休業の取得を促進することができている。

・バーコードによる生産管理

工場スタッフ全員がバーコードリーダーを持ち、製品ごとにバーコードを付与して工程管理を行うことで、発注変更や不具合が生じた場合でも、対象製品の担当者やどの工程にあるのかを迅速に確認して対応できるようにしている。

また、スタッフと製造機械の生産性を数値化することで、生産性のさらなる向上を図ることができている。



・検品作業等の効率化

乾燥状態での静電気発生による商品への糸くず・ホコリの付着を防止する「静電気防止ミスト」、入荷した生地に傾き・傷・ほつれ等がないかをチェックする「透かし検反機」の導入により、品質管理を徹底して不良品の発生を防止し、不具合への対応を少なくしているだけでなく、検品作業等の効率化にもつながっている。



(2) 家庭生活との両立のための雇用環境の整備

・仕事と子育ての両立支援

①「育児時短時間勤務制度」

子の小学校3年の年度到達までの間、希望により所定労働時間短縮を可能に。

②「育児目的休暇」

子の小学校入学までの間に、年1日付与される有給の特別休暇。

③育児休業の一部「有給化」

子の出生後8週間以内の育児休業を「有給化」し、男性労働者の取得も促進。

・女性の活躍推進

従来は男性のみであった施工技術職に女性スタッフを採用。

女性管理職の育成を進め、店長、エリアマネージャーへの登用増加。

(3) テレワークの促進

感染症拡大を契機に在宅勤務制度を導入し、営業職社員を中心に実施中。

(4) 社内活性化の取組（モチベーションの向上等）

・縫製スタッフを持ち場（ライン）ごとにエプロンのカラーでチーム分けし、生産性を比較することで、品質・効率改善の機会を増やしている。



・毎週、各工程の週間目標を達成したスタッフには、「ごほうびパン」※で表彰している。（※昼食時の出前販売のパンを経費で購入し対象者へ贈呈。）

・外国人技能実習生が日本の生活に馴染み、日本人スタッフと積極的に交流できるよう、お花見会や花火大会などの社内イベントを毎年開催し、社内のコミュニケーション活性化を図っている。（現在、コロナウイルス感染予防の為自粛中）

3 取組の成果

(1) 時間外労働時間（月平均・1人当たり）

8.4時間（2020年） ← 12.3時間（2016年）

(2) 年次有給休暇の取得率

57%（2020年度） ← 30%（2016年度）

(3) 育児休業の取得実績

女性100%、男性25%（2018年～2020年）

(4) 女性管理職（係長以上）の割合

40.5%（15名/37名中）