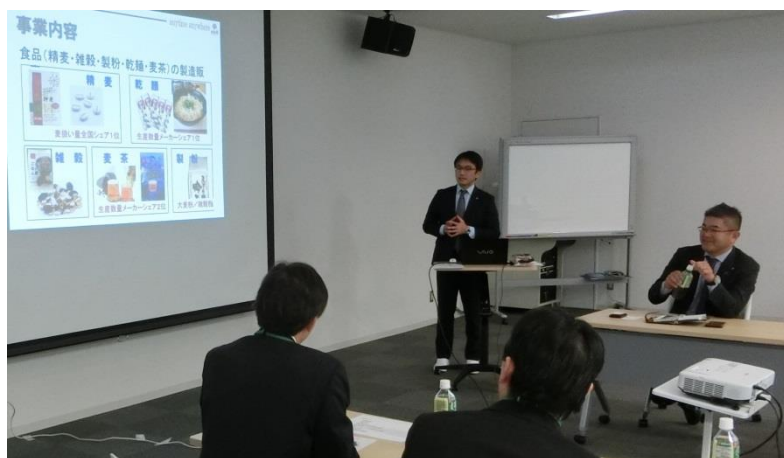


# 山梨労働局長が地元のベストプラクティス企業(\*)を訪問

(\*) 率先して長時間労働の削減に先進的に取り組んでいる企業



山梨労働局(木幡繁嗣局長:上の写真の奥の右側)は11月20日、長時間労働の削減に取り組んで、大きな成果を収めた食料品メーカー(株)はくばくを訪問しました。



(株)はくばく(長澤繁俊社長:左の写真右側)では、昨年売り出した「もち麦」が大ヒットし、生産のため時間外労働が長時間になりましたが、生産体制等を見直し、長時間労働を改善しました。

長澤社長は、「日本の「食」に携わるといふ働き甲斐のある会社、社員が生き生きとしている会社」といふ社風を大切にしたいと思っていますと述べていました。

また、興石管理本部長(写真中央)の説明では、はくばくの商品構成上、春先から初夏にかけての繁忙期に2交代制で24時間操業するなど、労働時間管理をあまり意識していなかった中、2016年に売り出した「もち麦」が大ヒットし、当初は社員の残業で生産していましたが、リピーターのお客が多く、一過性のブームではないことが判りましたので、生産ラインを増やし人も増やしたとのことでした。

併せて、生産体制も見直し、生産現場の労働時間管理としては、基本的に「休出なし、月の時間外労働20時間」で商品出荷量で+20%~-10%の変動に対応できるよう多能工化の推進や間接部門からの応援態勢を整えたとのことでした。

生産現場で長時間労働だった須田さん(下の写真右側)は、「以前は、忙しい時には土曜出勤していましたが、今は休日出勤することなく会社のカレンダーどおりに休めるので、家族との時間が確保できて良かったです」と話していました。



(株)はくばくは食品会社ということもあり、元々女性が活躍している会社で、女性はもちろん育児休業を取得していましたが、取得環境も整いはじめ、平成22年には男性育児休業取得第1号として小林敏樹開発部長(上の写真右から二人目)が取得したとのことでした。

小林部長は「育児で大きな役割を果たしたいと思っていましたので、会社が「くるみん(\*)」を取得するタイミングで育児休業できたのはラッキーだったと思います。休業したのは1か月で、育児にどっぷり浸かれたのはもちろん良かったです。休業するために部下に仕事を振り分けたり、復帰後に部下から仕事の進捗状況を聞いたりすることで部下も育成できましたし、私自身も開発の仕事を(説明するため)かみ砕いて再認識できたことがメリットでした。

私が育児休業したときは、いろいろ言われましたが、今は「育休は取るものだ」と会社では普通のことになっています。部下の課長も2人取りましたし、私は2回取りました。」と話していました。

また、須田さんも、「新しく現場に配属された人に仕事を教えるために、マニュアルや現場状況を見直すことができた。」と話していました。

木幡局長からは「経営トップが長時間労働削減を積極的に進め、会社の中に浸透させていき、働き方改革に先進的に取組む姿は心強い。「はくばく」の具体的な取組を広く県内企業などに紹介するとともに、県民の皆さんに優良な地元企業があることを広めたい。」と伝えました。

(\*)くるみん・・・子育てサポート企業として、次世代育成支援対策推進法に基づき、厚生労働大臣が企業に対して行う認定です。

長時間労働の削減などの働き方改革には、  
「働き方・休み型改善指標」の活用が有効です。

<http://work-holiday.mhlw.go.jp>