



報道関係者 各位

平成 29 年 12 月 8 日

【照会先】

奈良労働局 労働基準部監督課

課 長 上野 諭

監察監督官 岩崎 靖

(電話) 0742 (32) 0204

奈良労働局長がベストプラクティス企業への職場訪問を実施

～北葛城郡河合町にある株式会社ヒラノテクシードで

長時間労働是正のための取組等について意見交換を行いました！～

奈良労働局（局長 伊達浩二）では、「過重労働解消キャンペーン」の一環として、平成 29 年 11 月 28 日（火）、奈良労働局長が、株式会社ヒラノテクシード本社（奈良県北葛城郡河合町川合 101-1）を訪問し、同社取締役社長岡田薫氏と「長時間労働を是正していくためには」をテーマに意見交換を行いました。

その中で、時間外労働削減に向けた取組等について御説明いただいた上で、意見交換を行いました。その後、社長の職場巡視にも立ち会い、具体的な取組についての説明を受けました。

詳細は、別添のとおりです。

☆**過重労働解消のための取組と必要な考え方です！！**☆
～企業の取組と社会の理解の両立が必要（製造業）～

1 適正な労働時間管理とムダを減らすための方策

- ・長時間労働是正のための基本は、まず、「適正な労働時間の把握」。会社側が、適正に労働時間の把握を行うという意識を高く持ち、不断に見直しを行っていくことが不可欠
- ・その理念のもと、ICカードでの出退勤管理と使用者の現認の併用による、適正な労働時間管理を実施。管理職席の近くに「勤怠管理システム」を置き、出退勤時間の現認を徹底
- ・事務所内の席をプロジェクトごとに配置する「フリーアドレス制」とし、個人の席を固定化しないことで、社員間の情報共有を促進し、情報共有不足によるムダな仕事を減らす
- ・紙媒体の書類は極力減らし、電子データによる情報共有で効率化を実現

2 継続的な社員教育を行い、中長期的視野で社員を育成

- ・2013年に「ヒラノアカデミー」というOff-JTの研修制度を立ち上げ
- ・この研修で、マネジメント能力向上のために外部講師を招いて、職階別教育を実施
- ・また、取引企業の協力を得て、材料特性や機器の取扱等新入社員に専門技術を取得させる講習を実施
- ・これにより、社員の基礎力・技術力向上を計画的・効果的に行い、中長期的に活躍できる専門性のある社員を複数育成→若手社員を早期戦力化し、特定の人が長時間労働とならないための人材育成

3 「生産性向上・業務効率化」と「時間外労働の抑制」は車の両輪

- ・Off-JTによる専門教育（外部講師による講義や通信教育）とOJT教育、ジョブローテーションを組み合わせ、専門的な工作機械の取扱を同水準で複数の者が対応できる多能工化を実現する
- ・多能工化と機械の自動運転とを組み合わせ、特定の人が長時間労働となることを防止する
- ・設備投資による先進機械の導入により業務効率化を行い、社員の負担を軽減
- ・外部講師を招き、「管理職候補者やグループリーダー候補者」などの社員にマネジメント教育を実施
- ・進行中の複数のプロジェクトの工程表をオープンにし、「情報が見える化」することで、負荷が集中しないよう管理を徹底させる
- ・これらの取組により、「受注量」と「労働時間」のバランスを的確に調整していくことが不可欠

4 独自の休暇制度により「仕事」と「家庭」の両立を支援し、社員の定着につなげる

- ・「積立休暇」という独自の有給休暇制度を導入。家族が長期療養の必要な病気をした場合等に利用
- ・「多目的休暇」という独自の有給休暇制度を導入。ボランティア活動や子どもの学校行事等に利用
- ・メンタルヘルス相談窓口の設置
- ・これらの福利厚生充実により、専門的技術のある社員の中長期的な定着を図る。社員の5年定着率、ほぼ100%を実現

5 「長時間労働の是正」のためには企業の取組のほか社会全体での理解が不可欠

- ・企業内での「働き方改革」を地道に行うほか、取引環境の構造的な課題を見据え、社会全体で長時間労働是正への理解をしていくことが、本質的な解決への道

【意見交換の様子】



【事務所内で取組について説明を受けている様子】



【事務所の様子】



【事務所内の勤怠管理システム】



【安全衛生対策について説明を受ける様子】



【「生産性向上」を目指した経営重点方針】

