

第3回奈良県働き方改革推進協議会議事要旨

【使用者委員コメント】

- ・ 残業の見える化、天井照明の強制消灯、トヨタ生産方式を実施。残業の見える化は即効性があったが、止めるとまた増えてきた。天井照明の強制消灯は、早朝出勤にシフトすることで、ただらと残業することが減少した。トヨタ生産方式は、残業は少し減少したが、実施にあたり人件費が増加した。
- ・ 料理屋で完全予約制の実施、経営者自ら仕入れ等の準備の実施、社員をアルバイトに切り替え、提供料理を限定することにより、計画を立て余裕を持って準備ができるようになった。また口頭での説明だけで理解できる仕事をアルバイトに与え、従業員教育をする必要がなくなり、赤字から黒字に転換できた。
- ・ 業務の電子化や効率策等の導入で一定の時間外労働の短縮は出来たが、期末や仮決算時期は難しい。また、AI等の機械化、合理化を進めていきたいが、地域の高齢者に対するサービスの低下という点で課題がある。
- ・ 労働時間と残業時間を徹底的に管理することで、部署内の忙しい人を手伝えることによりジョブローテーションが上手く行われるようになった。またノー残業デーを実施することで、今まで以上に仕事を計画的に行うことを心がけるようになった。
- ・ 職員への満足度調査で低かった年次有給休暇の取得促進に焦点を当て、年間5日のリフレッシュ休暇を実施予定。当該休暇の100%の取得を目指し、そのため計画的に仕事をするという方向に進めていく。
- ・ 2018年度より専任職員から総合職員への転換を進めることで職員のやりがいと活性化に繋げていきたい。
また小売業だが営業日を正月1日から3日まで休みとした。概ね好評であったと評価している。
- ・ 徹底した時間管理による残業ゼロの継続に加え、有給休暇の完全取得に向け、従業員1人ずつ計画表を提出させ、進捗を管理している。管理職に対しては長期のリフレッシュ休暇を設定。これらを可能にするため、社内ではBPR（ビジネスプロセス・リエンジニアリング）を実施。IT化、システム化を進め、オペレーションそのものを縮小。

【労働者委員コメント】

- ・ 非正規の働き方、処遇改善が大きな課題。ワークルールを勉強することで人づくりから生産性の向上へつながるのでは。
またコミュニケーショントラブル等により従業員のメンタルヘルスの低下、労働災害が経営に影響することも重要な視点と考える。
- ・ 長時間労働是正のため、去年7月から21時以降の残業については課長決裁から事業部長決裁に変更し、4月からは20時にする予定。
また無駄な業務の洗い出しを実施し、同時に業務の質をどう上げていくかを共通認識として取り組んでいる。
- ・ 本社ではノー残業デーや20時退社等の長時間労働の是正を実施しているが、そのためには上司の意識改革が必要。また、現場では従業員間の労働時間の平準化を行っていく。
- ・ 販売物の売上を時間、曜日、季節ごとにデータ化して分析し、繁閑を見極めて販売物を投入することで作業効率も上がり、時間外労働が相当減った。
- ・ 非正規社員から正規社員への転換を希望する社員に対し、一定数を確保し、非正規社員のモ

チベーション向上に取り組んでいる。また正社員について、今年取り切れなかった年休について翌年に計画年休という形で消化しているが、それを非正規社員にも拡大するよう要求している。

- ・ 教育現場においては、様々な家庭を持つ生徒がいるため、勤務時間内に全てを対応することが難しい。教職員の働き方を変えるためにも、まずは通知簿や出席簿、指導要領等のIT化が必要。また、子どもたちへの労働教育も必要。
- ・ 時間外労働時間80時間超過の原則禁止及び超過者への担当役員による管理の徹底、又は産業医による面談を重点的に取り組んでいる。他、フレックスタイム勤務制度を導入し柔軟な働き方に関する意識の浸透に取り組んでいる。

【知事コメント】

- ・ 働き方で一番課題があるのは小規模の現場だと思う。そのようなところで働き方改革をどのようにすればいいのか、生産的な議論をしていきたい。
- ・ 働き方改革には「管理者に対する課題」、「労働者を対象とした課題」、「経済構造上の課題」、「外部の環境整備の課題」の4つあると思うが、これらに対し、具体的、リアルな解決の提言をしていくことが必要。
- ・ 働き方改革を実施すると生産性が向上する。すると給与が増え職場の人手不足も解消する。そうすると奈良の職場の評判が良くなり事業所が増える。