

取組事例

- (所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク
 ・その他(過重労働による健康障害の防止等))

企業名	大日本法令印刷株式会社
所在地	長野市中御所 3-6-25
業種	印刷業
社員数	150名(男性107人、女性43人)



訪問日	平成28年11月9日(水)
訪問者	長野労働局 局長 岡崎 直人、労働基準部 部長 小宮山 弘樹 監督課 課長 福田 剛之、主任監察監督官 久間 誠司 ほか
面談者	代表取締役社長 山上 哲生様、取締役生産本部長兼総務部長 養田 浩様 総務部次長 田中 淳様、総務課保健師 藤澤 美和子様 大日本法令印刷労働組合 執行委員長 筒淵 祐一様

(会談の様子)



(左から) 山上社長、養田部長



(左から) 小宮山労働基準部長、岡崎局長、
 福田監督課長、久間主任監察監督官

取組の目的

- 「活力ある組織には、まずその組織を構成する従業員が、心身ともに健康であることが必要」という社長の方針に基づき、「従業員が安心して、健康に働ける職場環境」を目指している。
- 長年、産業看護職(保健師)を常勤させており、企業活動の基盤として、産業保健・安全衛生に関する活動を継続している。
- その上で、「生産性の向上」と「適切な労働時間管理」に努め、男性・女性に限らず活躍できる環境づくりのため、関連制度の整備を進めている。

取組の概要

○部門ごとに異なる勤務時間制度の採用

- ・業務の繁閑や特性に応じて、部門ごと異なる勤務時間制度（交替制勤務や1年単位の変形労働時間制、フレックスタイム制、時差勤務制）を柔軟に採用することにより、労働時間の削減と適性化を図っている。

○生産性向上と労働時間の短縮の実現①～設備投資による工程短縮～

- ・生産性向上を目的とした設備投資を進め、大判の用紙を用いることで工程の短縮。さらに、折行程では独自の機構を考案し、大幅な効率化を実現。従来と比べて行程が短縮されたことにより労働時間の削減にもつながっている。

○生産性向上と労働時間の短縮の実現②～生産性と全従業員の労働時間数を総合的に分析・評価～

- ・各部門の生産性と管理職を含めた全従業員の労働時間数を分析・評価する「工場長診断」を実施。生産性向上と労働時間削減の両面を継続的に追及。

○失効した年次有給休暇の積立制度

- ・失効した年次有給休暇のうち、90日を上限とする積立制度を今年度から導入。私傷病のほか、家族介護の際にも利用可能。

○通院時間の有給付与

- ・年次有給休暇のほかに、1日最長2時間まで、通院のための有給休暇が取得可能。

○有給休暇の分割取得

- ・時間単位での年次有給休暇制度採用のほか、各種有給休暇を全て半日単位に分割して取得可能。

過重労働による健康障害の防止等

○長時間労働に対するチェック体制の整備

- ・平成20年より、一定の残業時間（1ヶ月80時間・3ヶ月連続45時間以上）に達した従業員に対して、保健師の健康チェックを実施。必要に応じて医師の面接につなげるとともに、人事部門等と連携して管理職等に改善の働きかけを実施。

○産業看護職（保健師）との連携

- ・健康診断の事後指導や特定保健指導なども保健師が実施し、従業員一人ひとりに対する細やかな指導により、効果の高い健康支援を実現。
- ・従業員の体調面に限らず、仕事面や職場環境、家族の体調等についても相談に応じている。就労上の配慮が必要な場合は適切に対応するほか、必要に応じて行政の制度等の紹介も行っている。
- ・ストレスチェックも、産業医・保健師を実施者として社内に対応。



（左から）田中次長、藤澤保健師

過重労働による健康障害の防止等

○安全衛生委員会による啓発活動・衛生教育等の計画実施

- ・安全衛生委員会では、保健師と連携して休業状況や健康診断結果等の分析を実施。
- ・年度ごとの具体的な活動を立案し、従業員に向けた啓発活動や衛生教育等を実施。

《今年度実施内容》

- ・長野県との「長野県がん対策推進企業連携協定」に基づく「がん予防に関する研修会」
- ・AEDの使用方法等を学ぶ「救急法」講習
- ・禁煙週間での禁煙啓発
- ・労働衛生週間での「健康チェックイベント」
- ・インフルエンザ集団予防接種など

多様な人材の活用等

○育児・介護理由の離職者の再雇用制度

- ・育児・介護を理由に離職せざるを得ない従業員に対し、10年間の再雇用制度を設け、職場復帰できる環境を整備（制度利用者2名）。

○満70歳までの雇用延長制度

- ・今年度より、一定の条件に基づき満70歳まで雇用延長できる制度を導入。

○障がい者の積極的な雇用

- ・発送関連業務などにおいて、複数の障がい者就労支援事業所等への業務委託を実施しているほか、自社に欠員等が生じた場合、それらの事業所を通じて障がい者雇用を促進。
- ・保健師、産業医、人事部門が連携して、管理職等に働きかけ、障がいを持つ方が勤務しやすいよう、障がいの特性に沿った業務上の配慮を実施。

○会社訪問時の会社見学と個別面談の実施により、採用のミスマッチ防止

- ・会社訪問の学生に対して、必ず会社見学及び個別面談を実施。
会社の雰囲気を感じてもらうことで採用のミスマッチを防止し、かつ、定着率にも好影響。
（直近5年間の新卒採用者13名、うち離職者1名）

労働組合との連携

- 新しい制度や取組を進めるためには、まずは従業員に理解してもらうことが大切。
そして、理解が進むことが定着につながると考えている。
長年築かれた労使の信頼関係の中で、労働組合と連携・協力して進めることができたため、多くの従業員の理解促進・定着につながった。



大日本法令印刷労働組合 筒淵執行委員長

今後の取組予定

- 現在、女性管理職の比率は0%だが、係長職にある女性1名を管理職登用に向けて育成している。
- これまで、満57歳で準従業員への身分変更と賃金改定を実施してきたが、平成29年度には制度廃止予定。
- 平成29年1月を目標に、有期契約等従業員の正規雇用転換制度導入を検討している。
- 一部業務（開発業務等）については、在宅勤務制度の導入を視野に入れている。
従業員それぞれの事情等をかんがみた働き方の提案を可能とし、より安心して働ける職場環境の整備を目指している。

現状とこれまでの取組の効果

- 1人当たりの月間平均時間外労働時間：月20時間（休日労働時間数含む）
- 年次有給休暇の年間平均取得率：45%前後
- 過去5年間の育児休業取得実績：男性1名・女性21名（女性の育児休業取得率100%）
- 育児・介護を理由とした退職者：0人
- 障害者雇用数：5名
- 平成21年1月「長野市男女共同参画優良事業者賞」受賞
- 長野県と「長野県がん対策推進企業連携協定」締結

長野労働局からの働きかけの内容

- ますますの多様な人材の活用に向けて、女性活躍の推進、及びキャリアアップ助成金を活用した正社員転換制度の導入・促進をご検討いただくことを岡崎局長より要請しました。

訪問企業から働き方改革に向けたメッセージ

〈 大日本法令印刷株式会社 代表取締役社長 山上 哲生 様 〉

- 会社が健全に継続できるのは、社員の皆さんが元気に生き生きと仕事に向き合えること。
「健康な社員が、健康な会社を創る。」
- 日々刻々と変化する市場環境に対応するためには、活力ある柔軟な組織風土を構築すること、またその組織が人材を育てるしくみを持つこと。
「活性化した組織が、活力ある社員を育成する。」
- 組織活性化のために、社員のライフサイクルやライフスタイルに配慮した、多様で柔軟な勤務制度を導入すること、また安全・安心な職場環境を安定して提供すること。
「働く環境の整備を進め、組織活性化をはかる。」
- 生産性向上や効率化に向けた取り組みを、継続して行うこと。
「仕事は楽しく楽に行う。」
- 主体的に仕事ができる環境を整え、会社業績の開示など会社情報の共有化をはかり、社員と会社の信頼関係をより深めること。
「仕事の成果は会社と社員で分け合う。」