

労働局長による「働き方改革」企業トップへの働きかけ

株式会社 ソフィア

群馬労働局では、局長を本部長とする「働き方改革推進本部」を設置し、女性や高齢者が働きやすく、また意欲と能力のある者が活躍しやすい職場環境を作り、労働生産性を上げて成長を持続させるため、長時間労働の削減などの「働き方改革」を推進しています。

平成 29 年 9 月 26 日、「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として経済産業省等から「健康経営優良法人 2017」（中小規模法人部門）に認定された株式会社ソフィアを訪問し、須藤義久取締役より健康管理や労働時間の削減など職場環境の向上等に関するお話を伺うとともに、「働き方改革」へのさらなる取り組みをお願いしました。



須藤取締役

半田労働局長

【会社概要】

本 社	群馬県桐生市境野町 7-201
会社創業	昭和 26 年 3 月
代 表 者	代表取締役 井置 定男
労働者数	173 名 （平成 29 年 9 月 26 日現在）
事業内容	パチンコ・パチスロ遊技機およびホール周辺機器の開発・製造

事業の概要と特徴

当社はパチンコ・パチスロ遊技機および周辺機器の開発・製造を行っております。

特徴としては、開発から製造までの多くの工程を自社内で実施しているため、スピーディーかつ経済的な開発・製造が行えるところです。

また、各部門が緊密に連携できることから様々なアイデアが生まれ、今では当たり前の機能も、当社が取得した多くの特許の内の一つになっております。

健康経営と職場環境の向上に向けた取組

当社は、初代社長の社員を家族の様に思い大切にするという「大家族主義」と、その気持ちに応える社員の努力でここまで発展できたと考えており、その考え方は現在も引き継がれています。

そのため、社員にとって働きやすい環境を目指し、「完全週休二日制」「定期健康診断の充実」などは早くから導入しており、最近では、血圧計や体重計の設置、社内の分煙化、定時退社日（水曜日）の設定などの健康に対する取組みの他、社員旅行の実施などによるコミュニケーションの活性化により、社員の健康意識と共に職場環境の向上にも努めています。

労働時間の削減とワーク・ライフ・バランスの充実

当社は、平成元年に完全週休二日制を導入し、先進的に労働時間の削減に取り組んできました。

有給休暇に関しては、当社の場合、入社当初から有給休暇を10日間付与し、ゴールデンウィークなどの長期休暇に合わせて一斉に有給休暇を取得させたり、昨年からは、個人の生活スタイルに応じて取得できるよう「半休制度」を導入し、有給休暇の取得促進に取り組んでいます。

また、「メリハリのある働き方」を目指し定時退社日（毎週水曜日）を設定していますが、特に残業が多い開発部門の社員に関しては、共通の定時退社日の他に更に1日定時退社日を自主設定させています。



働き方改革の課題

労働人口の減少を迎える日本にとって女性は貴重な労働力であり、女性活躍の場を積極的に広げる必要があると思いますが、女性には妊娠・出産という女性ならではのイベントがあるため、企業は十分配慮する必要があると思います。また、小さな子供にしわ寄せが行かない様、行政が中心になって子供のケアを行える環境整備も充実させていただきたいと考えます。

生産性の向上については、機械化により生産性を向上させることは可能かもしれませんが、雇用の確保という面も考えながら進める必要があると考えています。

また、「同一労働同一賃金」に関しては、機械化された製造現場では経験による差が出にくいのが現実ですが、だからと言って、20歳の独身者と40歳の妻帯者の賃金を全く同じにする事は無理があると思います。日本の終身雇用、年功序列制度の良い部分は残しておく必要があるのではないのでしょうか。

労働局から

厚生労働省では、「働き方改革」の一環として、10月を「年次有給休暇取得促進期間」とし、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた年次有給休暇の取得を促進しています。

年次有給休暇は、労働者が心身のリフレッシュや自己啓発などを図れるように、有給で休暇を取ることを認めた制度です。これは最終的に労働者のモチベーション向上や生産性の向上に繋がり、会社の業績を上げる原動力になると考えられますので、年次有給休暇の取得促進等「働き方改革」の取組の更なる推進にご協力いただきますようお願いいたします。



須藤取締役