

労働局長による企業訪問レポート

ふくしまめいこうしゃ 株式会社福島明工社

～ 時間外労働の削減等に積極的に取り組む県内企業を訪問～

福島労働局労働基準部監督課

福島労働局では、11月の「過重労働解消キャンペーン」の取組の一環として、労働局長が長時間労働の削減等に積極的に取り組む県内企業を訪問し、企業の取組内容等についてお話を伺いました。訪問した企業の主な取組事例を紹介しますので、参考にいただければと思います。

訪問日

令和4年11月25日（金）



事業場の概要

本社所在地：須賀川市大久保字北田 164

代表者：代表取締役社長 川村 龍俊

従業員数：125名（令和4年11月現在）

事業内容：設備用配線器具・OA用タップ・
病院用配線器具・家庭用配線器具・
情報ラック用コンセントバー
等の製造

1. 取組の背景

当社の近隣は第一次産業が盛んな地域でもあり、社員の中には兼業農家の者も多く、農繁期や地域行事などがあると労働力が確保できず慢性的な残業を強いることとなっていました。

そこで社員の負担軽減、当社での業務と家業・家事とのメリハリをつけていただくために時間外労働の削減や働きやすい職場づくりに取り組みました。



河西労働局長（左） 川村社長（右）



河西労働局長（左） 入倉管理課長（右）

2. 時間外労働の削減に向けた取組

取組1 生産工程の平準化

完全受注生産方式の当社にとって仕事の増減はコントロール下にあります。そのため受注が集中した際には社員に残業をお願いすることになります。現場では、その都度対応に追われ、初期に立てた計画の見直しを繰り返すことになり、そこに多くの無駄が生じます。

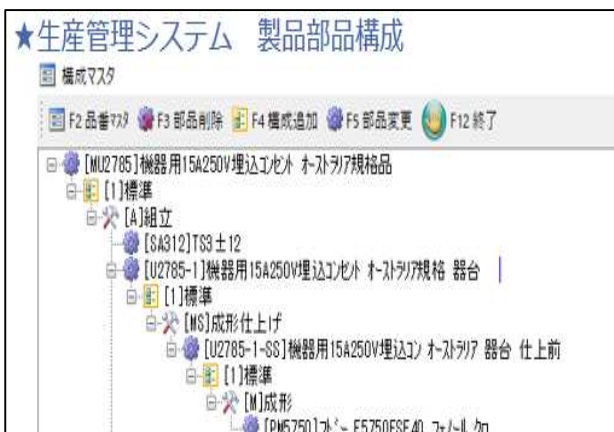
当社ではまず、現状を把握するために、それまで使用していた生産管理の基幹システムを刷新し、最終組立工程から部材の調達までのスケジュール管理を行えるシステムを導入しました。

【システムの特徴】

最終組立工程のスケジュール管理



使用部材の末端に至るまで、全ての部品・材料の部品構成の構築



原材料調達から最終組立工程までの各担当部署のスケジュールを共有

★生産管理システム 部品使用状況明細

在庫状況詳細

検索条件 検索結果

F6 CSV F11 条件 F12 終了

品番 MU2785-3A 機器用15A250V埋込コンセント オーストラリア規格品

区分	確定区分	生産開始	在庫計上	出荷指示日	製造No	製造品番	生産数量	出荷数	入庫数	確定在庫量	手配No
現在庫										18,151,000	
所要	確定	2022/11/22 14			M220801829	MU2785	2,000,000	6,000,000		10,151,000	
製造	確定	2022/12/02							5,000,000	15,151,000	M220801843
所要	確定	2022/12/07 12			M220801829	MU2785	2,000,000	6,000,000		9,151,000	
製造	確定件	2022/12/08							5,000,000	14,151,000	M221000453

適正な部品在庫を基本とした生産体制

取組2 多能工化の推進

部署ごとに個人の力量評価表を作成し、作業者の出来得る工程に歯抜けが無いよう計画的に教育することにより、多能工から究極は全能工を目指しています。出来得る仕事が増えることで自然とバックアップ体制がとられ、その結果、個人への負担を軽減し、作業の平準化も図られています。

取組3 ノー残業デーの実施

以前は、最終組立工程において慢性的な残業が発生しており、社員の負担が大きくなっていった時期が長く続いていました。元より残業は1日2時間までという暗黙のルールと残業自体は強制ではなく可能な社員だけをお願いしていた経緯もあり、残業時の人員が分散する傾向がありました。

2007年から試験的にセル生産方式の導入を開始したことで、セル毎の詳細なスケジュール管理を行えるようになりました。そして、それを機に月曜日と金曜日をノー残業デーとし、週に残業する日を3日間に集約したところ人員もまとまりやすくなり、効率的で社員の負担も軽減することができました。

最終組立工程がこのような環境に変化していったため、他部署でも同様の対応をとる様になり、現在では全社的に金曜日はノー残業デーとなっています。

3. 働きやすい職場環境の整備

取組1 年次有給休暇の取得促進

時間外労働の削減のための取組と同様に多能工化により、バックアップ体制を確立することで有給休暇についても取得し易い環境づくりに取り組んでいます。また、役職者が積極的に有給休暇を取得することで全社員が有給休暇を取得し易い雰囲気になるようにも心掛けています。

労働基準法で規定されている1年間で5日以上の年次有給休暇の取得に関しては、付与から半年後とその3カ月後の2回にわたり取得状況を確認し、低調な者に取得を促すことで、もれなく公平に規定の日数を取得することができています。

2022年 有給休暇取得義務分 時季指定一覧

部署名	成形態	対象者氏名 ※あいうえお順	取得済み 日数	取得義務 日数	取得予定日/取得単位(1日・0.5日)						取得済み日数 について		
					予定日	単位	予定日	単位	予定日	単位		予定日	単位
		従業員1	3.5	1.5	6/28	0.5	7/19	1					
		従業員2	3	2	7/23	1	8/20	1					



取組2 職場の安全衛生強化の取組

十数年前から各部署から選出されたリーダーで5S(整理・整頓・清掃・清潔・しつけ)活動推進組織を立ち上げ、当該組織を中心に活動を行ってきました。現在では、その取組が実を結び全社員が5S活動を自然と行える体質になっていま

す。その甲斐あって、工場見学にお越しいただいた皆様には「きれいな工場ですね」と毎回お褒めの言葉を頂いています。



(工場内を視察させていただきました。)

取組3 作業標準書の整備

工業製品は誰が担当しても同様の出来栄で同様の性能・品質でなければなりません。生産工程においては様々な手順や特徴があり、個人が全て記憶するのは非常に困難ですので、製造する全ての品目に対して作業標準書を作成して運用しています。

作業手順は元より、注意点や設備の細かな設定などの情報を記載しており、誰が担当しても同じ作業が行えることを心掛けて整備を図っています。

多能工化を進める上でも大変重要なツールとなり、技能の継承にも役立つと考えています。

【作業標準書を作成する際の工夫点】

イメージしやすいよう写真を多く用いる

注意事項に色付けして目立たせる

過去にクレームが発生した箇所には特定の色付けをして注意喚起する

条件表や手順書等は別途作成する(作業標準を複雑化しない)

作業改善等を実施した場合には、すぐに作業標準に反映できるようなルール・仕組みを構築する

4 . 今後の取組

これまでも取り組んできたことですが、今後も特に人材育成に関して、2つのことに力を入れて取り組んでいきたいと思っています。

一つ目は「絶対うまく製造できる人材」を育成して、多能工になってもらうことです。組織的に「Aさんがいないと成り立たない」ということではなく、「Aさんがいなくても納期には遅れるかもしれないが、品質的には問題のない製品は作れる」という体制を作っていくことです。

二つ目は、万が一のトラブルに備えるには余力が必要と考えていますので、社員全員に「120%の力で仕事をしない」よう伝えていきます。70%の力で、求められる仕事を100%の完成度でできるようになってほしいと思っています。トラブルはいつ発生するかわかりません。トラブル発生時に十分に対応できるよう、各社員のスキルアップを図るための教育の実施等も継続して行っていくこととしています。



(訪問の最後に、河西局長から川村社長にベストプラクティス企業選定を証する盾をお渡ししました。)



労働局長が過去に訪問した企業の取組内容につきましては、福島労働局ホームページ（県内企業のお取組ご紹介）に掲載していますので、ご覧ください。

https://jsite.mhlw.go.jp/fukushima-roudoukyoku/banner/_120690.html



厚生労働省
福島労働局

〒960-8021 福島市霞町 1-46 福島合同庁舎