



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省
秋田労働局

Press Release

報道関係者 各位

平成30年11月22日

【照会先】

秋田労働局 労働基準部 監督課

監督課長 佐藤 明 士

主任監察監督官 佐々木 一 幸

電話 018-862-6682

ベストプラクティス企業への職場訪問について ～ 労働局長がMEP株式会社を訪問しました ～

秋田労働局長（佐藤 俊彦）は、11月13日（火）、「過重労働解消キャンペーン」の一環として、長時間労働削減に向けて積極的に取り組んでいる「ベストプラクティス企業」として、大仙市に本社を置く「MEP株式会社」（社長：大森富重、社員42名）を訪問しました。

訪問当日は大森社長から、長時間労働削減と社員の健康管理の取組状況等をご説明いただき、その後、大森社長と局長で意見交換を行いました。続いて、取組の一つである「働き方改革」の推進のためのワークショップを視察しました。（内容は別紙のとおり。）

長時間労働の削減や有給休暇の取得促進など、働き方の見直しについては、企業の自主的な取組が重要であり、秋田労働局では、このような企業の積極的な取組事例を広く紹介することにより、引き続き、県内企業の長時間労働の削減に向けた気運の醸成を図っていくこととしています。

ベストプラクティス企業への局長訪問

日 時	平成30年11月13日（火）	12時50分～
場 所	MEP株式会社（社長：大森 富重、社員42名） （大仙市角間川町字小萩立32）	
内 容	取組状況等についての意見交換 働き方改革に関するワークショップの視察	

【企業の取組内容】

平成30年度のベストプラクティス企業として局長が訪問したのは、大仙市に本社を置く「MEP株式会社（社長：大森富重、社員42名）」です。MEP(株)では、通信機器、医療機器、輸送機械などあらゆる分野の金属部品の加工を行っており、精密板金加工を得意分野としています。

MEP(株)では、受注量の変動や短納期の発注などにより時間外労働が発生しやすいという部品加工業の特徴に加えて、多品種少量生産かつ高品質の維持という顧客のニーズに応えながら、時間外労働の削減や有給休暇の取得促進に取り組まないといけないことが大きな課題となっていました。また、管理者や一部の社員に時間外労働が偏っている状況や「顧客からの受注量次第で残業も仕方がない。」といった雰囲気があったため、社員の意識改革を行いながら業務の平準化を進めていく必要がありました。

このような状況の中、経営トップの意思表示として、平成29年2月に「過重労働対策の会社方針」を掲げ、残業の削減と社員の健康確保のための取組を本格的に開始しました。

過重労働対策の会社方針

1. 労働環境の改善は、企業の社会的責任である。
2. 過重労働を防止し、労働者の健康を確保する。
3. 社員全員参加による、過重労働対策を推進する。
4. 時間外の労働時間は、原則として月45時間（繁忙期は60時間）以内とする。
5. 過重労働防止のためのガイドラインを作成し、継続的改善を行う。

2017年2月16日

MEP株式会社 代表取締役社長 大森 富重

具体的な取組として、

- ① 残業削減の基本となる労働時間管理の更なる適正化と朝礼での各社員の業務の進捗・負荷の状況の確認
 - ② 業務量平準化に向けた各社員の技能レベル向上とその進捗状況の「見える化」
 - ③ 全社員の残業削減への意識を高めるとともに、業務の効率化を部門ごとに検討するための月1回のワークショップの開催
 - ④ 長時間労働が発生した場合の独自の社内規定による産業医による面接指導
- などに取り組んだ結果、長時間労働は減少しつつあり、有給休暇の取得率も向上してきました。また、社員の意識も徐々に変化し、「残業削減の対策を自ら考えることが、生産性の向上だけでなく、品質改善にも結びつく。」といった発想の転換にもつながってきています。

【訪問当日】

訪問当日、まずは大森社長から会社の取組をご説明いただき、その後、大森社長と局長で意見交換を行いました。

その中で、大森社長からは、「人手不足の問題が深刻な秋田県では、長期的な会社のビジョンが見えないと、会社の将来を背負う若い人材がなかなか集まらない。」「そのためには、高品質、自社製品開発といった企業の強みだけでなく、働きやすい魅力のある職場づくりに取り組んでいることを情報発信していく必要がある。」



といった、働き方の見直しの取組を進めるにあたっての考え方や、ワークショップの効果に関して、「ワークショップを行うことは、短期的には時間内に生産ラインを止めるというデメリットが大きいようにも思われるが、長期的な目線で見ると、作業の効率化による生産性向上が図られるだけでなく、社員一人一人が意識を持って取り組むことができるので、メリットのほうが大きい。」と説明がありました。



次に、ワークショップが行われる会場に移動し、毎月1回、全社員が参加するワークショップを視察しました。

今回は、前回までに決めた部門別ごとに取り組むべき課題に関して、具体的な取組内容と活動計画を考えるというもので、和気あいあいとした雰囲気の中で自由な意見が出されていました。

グループ討議の終了後は、各グループから、
・「メンバーが替わった場合でも、誰もが同じ水準で作業できるように、作業をマニュアル化する。」

- ・「予定外の注文時の残業時間を減らすため、スキルアップによる多能工化を進める。」
- ・「物を探す時間を短縮するために、整理整頓をさらに進める。」



といった様々な取組内容が発表されました。

ワークショップを始めた当初はなかなか意見も出ない状況だったそうですが、働き方に対する意識の変化が、活発な議論につながっている様子がうかがえました。



最後は、大森社長から、『『効果の見える化』、を念頭に、来年6月の結果発表では改善結果を数値で表すことができるよう、取組を進めてほしい。』と、次回以降に向けての説明がありました。締めくくりは、局長から全社員に向けて、「普段の作業を工程ごとに振り返ってみて、小さなことでも自由に意見を出し合うという点で、素晴らしい取組だと思います。時代とともに働き方も変わりつつあり、健康にも気をつけながら、仕事を通じて明るく働きがいのある職場を作っていくください。」とメッセージを送って、視察を終えました。