

## 川口労働局長がベストプラクティス企業を訪問しました

### ～株式会社タニタ秋田の取組について～

厚生労働省では、毎年11月を「過労死等防止啓発月間」と定め、過労死等をなくすために「**過重労働解消キャンペーン**」を実施しています。

この取組の一環として、秋田労働局長（川口秀人）が、「ベストプラクティス企業」に選ばれた株式会社タニタ秋田様を訪問しました（以下敬称略）。

ベストプラクティス企業とは、地域の中で長時間労働削減に積極的に取り組んでいる企業で、平成28年から秋田県内で毎年1社選定しています。

訪問日 令和3年11月22日（月）

訪問企業 株式会社タニタ秋田

所在地 秋田県大仙市堀見内字下田茂木添 28-1

設立年月日 平成5年4月1日

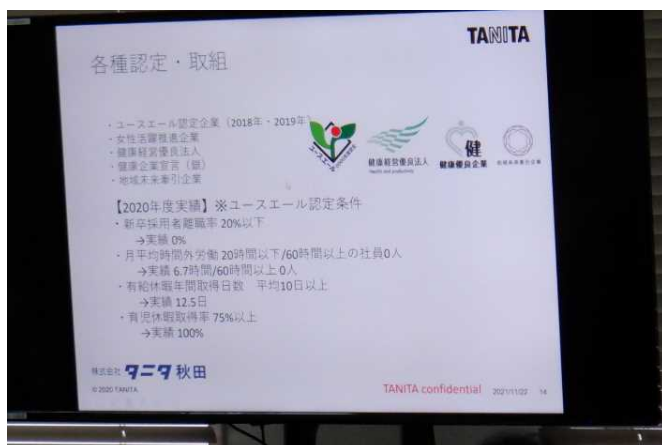
従業員数 205人（男104人 女101人）

業種 計量器測定器製造業

設計加工から、アフターサービスまで



樫尾昇代表取締役と山田賢吾管理部総務・経理課長  
にご対応いただきました。



厚生労働省のユースエール認定や、経済産業省の健康経営優良法人認定などを受けられています。

2020年度の月平均時間外労働時間の実績は、月6.7時間。年休年間取得日数は12.5日です。



山田課長（左）と樫尾代表取締役（右）



川口局長（左）と金谷労働基準部監督課長（右）

まず、長時間労働削減のための取組概要を説明していただきました。  
『株式会社タニタ秋田の長時間労働削減のための取組は主に4つです。』

人事		手帳用作成状況記入 (担当者〇の方)			
総務・経理内業務内訳		有り	作成中	未作成=空欄	
	業務内容	手帳更新	山田	斉藤	三浦
新卒・新卒採用	新卒求人票提出	〇			
	新卒求人、学校訪問	〇			
	求人説明会参加	〇			
	高校3年生職場見学対応	〇			
	高校生インターンシップ	有り			
学卒・新卒採用	採用試験準備	有り(要更新)			
	新卒内定者準備	有り(要更新)			
	kocshate登録		△		
	マイナID登録、応募管理		△		
	学内就職説明会参加				
新入社員研修	秋田県立商工職協同会参加	有り			
	学卒インターンシップ(夏、冬)案内、実施				
	会社説明会				
	入社試験				
	新卒内定者準備(内定が早い段階で連絡し、辞退者を防ぐ)				
新入社員研修	近況報告依頼、情報提供	有り(要更新)			
	入社新卒教育、新入社員研修計画				
	新卒社内研修PPT制作、講師調整				
	入社式準備	入社式PPT 内容あり			
	本社新卒社員研修PPT制作、調整				
新卒採用	研修対象者抽出、日程調整、論文依頼				
	研修論文依頼、進捗日程通知				
	研修試験科目作成				
	研修者録作成、交付				

1つ目は、「多能工化」です。

「星取表」を作成して、誰がどの仕事をできるかを管理しています。属人化を防ぐため、1人の社員に業務が偏らないように社員への教育を進めて多能工化を行い、残業時間が超過しないように未然防止策をとっています。

←星取表。現在担当◎、取得○、取得中△などと表記します。

2つ目は「残業時間の見える化」です。

残業時間が超過しないように社員一人一人の労働時間管理を、システムにより行っています。「時間外労働上限警告あり」というメニューを作成し、ここには残業時間が月20時間を超過した社員が毎日リアルタイムで出てきます。

この画面は総務課の社員だけが見ることができます。警告が出ると、その部門の管理者に当月の残りの残業予定が何時間になるか計画を出していただいて、それを超過しないように管理しています。

該当者がいれば氏名が出ます。→



3つ目は「社員証による労働時間の管理」です。

仕事でパソコンを使用する社員はパソコンで労働時間管理を行っていますが、パソコンを使用しない社員は、ICチップ内蔵の社員証により労働時間管理を行っています。

この社員証は社員全員が持っており、入退室のIDにもなっています。一定の権限のある社員でなければ一定の時刻前に会社に入らず、夜も残業申請の承認を得た社員以外は会社に残ることはできません。残業申請なく会社に残っていた社員については、総務課からその社員の管理者に注意を促しています。

4つ目は、「人員の確保」です。

残業が増えるというのは、人員不足が大きな要因です。新卒採用はもちろん、中途採用、特に秋田に帰ってくる方の採用を積極的に行うことで、生産能力を保持し、人員不足による残業超過を未然に防ぐ取組を行っています。』

採用活動の状況。平成29年度以降56人です。→

採用活動の状況					
年度\人	新卒	中途採用(学卒)	(リターン)	合計	
2017年度	3	3	(1)	(1)	6
2018年度	4	15	(2)	(1)	19
2019年度	5	5	(3)	(1)	10
2020年度	8	7	(2)	(2)	13
2021年度	8	3	(2)	(1)	8
2022年度	6	-	-	-	-
合計	28	28	(9)	(5)	56

※2022年度は予定

株式会社 タニタ 秋田

TANIITA confidential



続いて、懇談を行いました。

—— 他の企業さんでも残業時間が特定の方に偏ってしまうということをお聞きします。

**榎尾代表取締役** そうですね、属人化をなくすことをメインに取り組んでいますが、“設計”部門について、新商品を立ち上げる時のプロジェクトリーダーは、どうしても一時的に残業が多めになってしまいます。

—— 時間外労働上限警告ありと総務課の画面に表示されるのですね。

**榎尾代表取締役** そうです。時間外労働に係る労使協定の上限時間マックスにまでいかないよう規制をかけ、できる限り分散させるよう指示をしています。

—— ご本人と上司に指示をするのですか。

**榎尾代表取締役** いいえ、基本上司に対して指示をします。ご本人は頑張っている仕事をしています。上司が業務量をコントロールし、分散する必要があります。

—— 採用について予定人数は採れていますか。  
**榎尾代表取締役** 技能者の中途採用が難しいです。そのため、新入社員は5か月の研修期間に現場を一通り経験した後、仮配属先で1年以上経験を積みます。

—— 年次有給休暇については、取得できるような働きかけなどされていますか。

**山田課長** 労使協定を締結して計画年休を利用しています。また、年次有給休暇取得率の良くない従業員に対して、総務課から毎月1回取得を促すメールを送信しています。

—— 年次有給休暇を取りづらいのは、どのような方ですか。

**山田課長** 管理者の方が多いです。管理者は責任があるということで自分は休めないと思っています。多能工化を含め、全社協力して解消していかないといけない課題だと思っています。



最後に、工場を視察させていただきました。

明るく清潔な工場内は自動化が進み、なかにはタニタ製の機械もありました。

社員さんの後ろを、荷物を積んだ追従型ロボットがついてきて、社員さんのことを助けている姿もみられました。

新入社員の方も活躍しており、「仕事は楽しいです。」と話されていました。

榎尾代表取締役は、「機械にはできない複雑な仕事を社員が行っています。」と話されていました。

そのほか、株式会社タニタ秋田が取り組む「健康プロジェクト」などについても伺いました。

↓からだカルテは自分のデータだけを見ることができます(左) 《タニタ健康プロジェクト》



社員証は活動量計にもなっており、社員さんは休日  
も持ち歩いて歩数を測ります。

社内各所に設置してある体組成計や血圧計の数値と  
あわせ、webの画面で社員一人一人のからだカルテを  
作成。バーチャルでチーム戦のウォーキングイベント  
なども行います。ポイントを貯めて、外部ポイントと  
交換し利用することができます。

↑歩数ランキングでやる気アップ!(右)

### 《大仙市健幸まちづくりプロジェクト》

株式会社タニタ、株式会社タニタヘルスリンク、株式会  
社タニタ秋田3社と、大仙市が健康協定を結び、活動量計  
を大仙市の全市民と大仙市内の企業に勤める方全員に配布  
する取組を行っています。ポイントを貯めて景品をプレゼ  
ント。医療費削減にも繋がります。



樫尾代表取締役は「歩いてほしい、健康であってほしいと思っています。」と話されていました。

最後に局長から、「タニタ製の社員証を使って出退勤管理から健康管理まで行うのはとてもタニタさ  
んらしいと感じました。長時間労働削減のため、仕事を個人に集中させるのではなく代わりの方を要  
請できる体制を整えるということは素晴らしく、今日教えていただいたノウハウをぜひ県内の企業の  
皆様にご紹介したいと思います。」と話しました。

秋田労働局では引き続き、県内企業の過重労働解消に向けた取組を推進していきます。



株式会社タニタ秋田の皆様、ありがとうございました!

