

労働局長による企業との意見交換レポート

よしかわしぎょう

吉川紙業株式会社

～時間外労働の削減等に積極的に取り組む県内企業との意見交換～

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、令和7年11月20日、長時間労働の削減等に積極的に取り組んでいる県内企業を労働局長が訪問し、企業の取組内容等のお話をお伺いするとともに、意見交換を行いました。

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。

<企業の概要>

1 吉川紙業株式会社

本社所在地：福島県伊達郡桑折町成田字元宿2

代 表 者：代表取締役 杵淵 崇

従 業 員 数：121名（男性77名、女性44名）

事 業 内 容：段ボールケース、紙器箱（パッケージ）の製造・販売

生 産 体 制：1直稼働体制（一部2直稼働あり）



そこで従業員の負荷軽減による安全の確保、並びにワークライフバランスの充実による心身の健康確保に向けて、時間外労働の削減と年次有給休暇の取得促進に取り組むことにしました。



写真は吉川常務取締役が取組内容についてご説明をする様子

○ 吉川紙業株式会社の取組

1. 取組の背景

事業内容と季節によって青果物の出荷量に大きく差が出る（夏は桃やキュウリ多、冬は青果物少）といった地域の特徴がら、繁忙期と閑散期の生産量の差が大きくなる傾向があります。特に6月～8月の期間が忙しいのですが、この時期は熱中症のリスクもあり長時間労働（時間外労働 42時間／月以上）を減らすことが課題と考えていました。

2. 時間外労働削減と有給休暇取得促進の取組と成果

取組1 多能工化※

各部門にて機械・人員ごとの現在の作業習得状況を把握するための、簡易的な「スキルマップ」を作成し、誰がどの機械をどの程度操作が可能か、今後習得が必要な機械は何かなど年2回定期的に確認しながら、次の教育計画を立て多能工化を進めています。そうすることで負荷の偏りを低減させたり、有給休暇が取り易い環境を作ることが

できています。また、体調不良などによる突発的な休暇への対応もできてきています。

※従業員に複数のスキルを身につけてもらい、業務を兼任できるように育成すること



写真は杵淵代表取締役社長と岡田労働局長が意見交換をしている様子

写真奥左から吉川常務取締役、杵淵代表取締役社長、古川取締役製造部長、従業員代表として参加された古関主任

取組2 生産性達成表彰制度

機械ごとに【運転速度・準備時間・止点時間・ロス率】の目標値を設定、各項目の達成状況を日々確認し、最終的に1ヶ月間の実績を集計、目標をクリアした機械に携わっている従業員には表彰を行っています。

具体的な数値を設定することで、目標に対する達成意欲を向上させるようにしました。

それによって生産性が向上して時間外労働削減にも効果が出てきています。目標値は高すぎたり低すぎたりすることが無いよう、半期ごとに見直しを実施しています。

取組3 製造・業務ミーティング

毎日昼休憩前に製造・業務の短時間のミーティングを実施し、日々の生産進捗、翌日の生産予定や休暇取得者等の情報を共有し、応援可能な人員を忙しい部門に応援に入れる等、負荷バランスを考えた適切な人員配置を行い、時間外労働の削減に繋がっています。

取組4 有給休暇取得状況管理

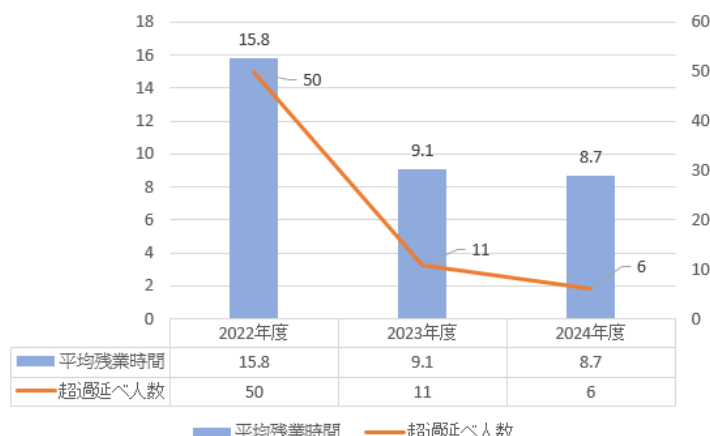
1人平均年間10日以上の有給休暇取得を目標にし、有給休暇取得状況表を使用しながら、取得が少ない従業員への早めの声がけなどを行っています。

取組の成果

以上のような取組により、時間外労働は徐々に削減されています。

多能工化を取り入れた2022年ごろから2024年までの3年間で月平均残業時間と残業42時間超過延べ人数は以下のグラフのとおり減少しています。

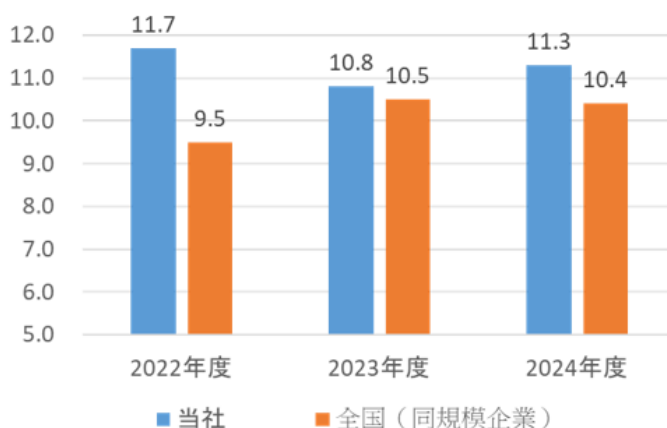
月平均残業時間と42時間超過延べ人数



有給休暇の取得については、2022年下半年頃から多能工化を本格化させたこともあり、2022年度から2023年度にかけては取得日数が減少してしまっていますが、それでも全国の同規模企業の平均取得日数は上回っています。

2024年度からは有給休暇取得と残業削減の両面から効果出始めそれに伴い人員も定着してきたことから相乗効果で良い結果に繋がっています。

有給休暇年間平均取得日数



当日は従業員代表の方にも意見交換に参加していただき、多能工化を取り入れた感想などをお話しいただきました。多能工化により以前よりも有給休暇の取得がしやすくなり、残業時間も格段に減ったとのお話がありました。

3. 働きやすい職場環境の整備

時間外労働削減と有給休暇取得促進の取組のほかにも、働きやすい職場環境のため、以下のような取組を行っています。

○定年の延長

定年年齢を60歳から65歳に引き上げ

○健康診断

45歳以上の全従業員を対象に、定期健康診断を2年に1回人間ドックに変更

○永年勤続制度

永年勤続者に対して、5年ごとのお祝金授与と10年ごとのリフレッシュ休暇を付与

○相談窓口の設置

ハラスメントや仕事上の悩み等に対しての相談窓口を設置（男女それぞれ担当者を配置）

○熱中症対策

屋根の遮熱塗装、クールクリーンファンの設置、冷風機増設、休憩室への製氷機設置空調服・スポーツドリンク・塩分タブレット配布など

4. 今後の取組

2026年度から会社の年間休日を1日増やして120日にすることを計画しています。

また、労働組合との労使協議において、時間単位の年次有給休暇取得制度の導入を検討していく予定です。

働きやすい会社を目指して今後も継続的に取り組んで参ります。

※意見交換終了後、岡田福島労働局長から吉川紙業株式会社様に、長時間労働の削減等に積極的に取り組むベストプラクティス企業選定であることを証する盾をお渡ししました。



左から岡田労働局長、杵淵代表取締役社長、吉川常務取締役、古川取締役製造部長



☆ 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（県内企業の取組のご紹介）に掲載していますので、ご覧ください。



https://jsite.mhlw.go.jp/fukushima-roudoukyoku/banner/_120221/_120359.html#best_practice