

～「働き方改革」～ 企業トップへの働きかけ

## 櫻金属工業株式会社

田窪文明群馬労働局長は、令和元年10月29日に櫻金属工業株式会社（本社：群馬県太田市）の福田代表取締役社長を訪問し、同社の「働き方改革」の取組状況などについてお話を伺いました。



福田社長

田窪局長

### 【法人概要】

所在地	群馬県太田市世良田町 3038-1
設立	昭和12年6月22日
代表者	代表取締役会長 福田 大健（訪問当時、代表取締役社長）
労働者数	315名（2019年12月1日現在）
事業内容	輸送用機械器具製造業

### 働き方改革を進めたきっかけ

社長に就任した当時（平成2年）、大手得意先を含む世間の多くは、週休2日制を採用しており、中小企業でも導入の動きが出てきた中で、我社も労使で協議の結果、平成13年に完全週休2日制を導入した。しかし、休日増により削減した労働時間を労働日数で割り振ったところ、1日当たりの所定労働時間が8時間→8時間22分に伸びた事から、所定労働時間を8時間へ戻すべく、いわゆる我社の「働き方改革」をスタートさせた。

---

## 具体的取組

---



### ○時短実現の為の生産性向上の目標設定

週休2日制の導入と共に延長された1日当たりの所定労働時間（8時間22分）を世間並みの8時間へと戻す為に、毎年4月のスタート時に労使で話し合い、「今年度は時短と昇給を合わせて、生産性〇%アップ」の目標を設定し、全員参加による各種改善活動に取り組み、その結果、7段階に亘る時短を経て、平成30年4月に目標である「所定労働時間＝8時間」を達成した。

---

## 生産性向上の取組について

---

生産性を向上させる為には、まず最初に最新鋭の設備を導入することが考えられるが、我社を含む中小企業は大企業と同様の設備投資が行えない。そこで、「生産性向上＝人材育成」と捉え、「我社では何が出来るのか?」、その為には「どのような人材・技術が必要か?」ということをも20年以上前から常に考え、取り組んできた。具体的には、まず安全を第一に考え、基礎的教育から技術習得の為の社内外での改善技能教育を受講させ、業務に反映させることで生産性向上を実現してきた。また、それらの成果を適正に評価をすることで人材育成を図り、実現させてきた。

---

## 人材確保に向けた取組

---

新規学卒者の採用は苦戦を強いられており、通年(中途)採用にも力を入れるようにしている。人を育てるには、まず採用する必要がある。企業の魅力のPRなどは、近年はWebを活用するなど時代に合った採用活動を行うとともに、現場の生の部分を知ってもらう為、合同企業説明会や学校訪問など従来の方法も引き続き取り組んでいる。最終的には人と人とのつながりが重要であると捉え、学校や求職者との接点をなるべく確保し、会社の魅力を伝えて採用に結び付けたいと考えている。

---

## 高齢者・障害者の活用

---

○高齢者  
社長就任時に定年を62歳とし、その後、希望者は65歳まで勤務可能な継続雇用制度を導入した。これにより経験豊富な熟練者が増加し、若手への技術の伝承にも貢献してきている。

## ○障害者

特別支援学校の生徒を実習生として受け入れ、来春正式に入社予定である。法定雇用率をクリアしており、企業の社会的責任としても障害者雇用を積極的に取り組んでいる。

## 働き方改革を進める上での課題

今後の人口減少に向けては、更なる生産性向上が必要となるが、最新鋭の設備導入を続けていくことは我社の体力では限界があり、「人財確保・育成」を継続、推進していく。具体的には多能工化や、残業時間の平準化が必要と考えている。そのためには、一人ひとりのスキルアップを図ることが重要であり、現在、懸命に取り組んでいるところである。また、自動車業界は大きな変革の時期を迎えており、新たなビジネスチャンスを見出す為に、「固有技術・技術開発力・営業力の強化」に力を入れて取り組んでいる。こういった状況下でも、「安心・安全な労働環境」を整えていきたい。



総務部 庭山部長

★櫻金属工業(株)では、2019年4月から『働き方改革推進委員会』を立ち上げ、計画的に活動を行っています

○構成メンバー…各部門の部長以上(事務局:総務部長)

○具体的な活動

①安全・安心の労働環境、②生産性向上、③人材育成、教育、④競争力強化、⑤社会に貢献  
以上会社方針の基に、定期的に委員会を開催し、i)時間外労働時間の削減、ii)有給休暇取得率向上を中心テーマとして掲げて、問題点の洗い出しや解決策について議論を行っている。  
また、委員会にて議論した内容について、随時説明会を開催し、社内展開している。