

～「働き方改革」～ 企業トップへの働きかけ

群馬合金株式会社

田窪丈明群馬労働局長は、令和元年10月28日に群馬合金株式会社（本社：群馬県伊勢崎市）の六本木純一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。



六本木社長

田窪局長

【法人概要】

所在地	群馬県伊勢崎市境東新井 1048-19
設立	昭和30年1月4日
代表者	代表取締役社長 六本木 純一
労働者数	120名(2019年11月1日現在)
事業内容	非鉄金属ダイカスト製造業

働き方改革を進めたきっかけ

いわゆる「3K職場」のため、作業者の負担をどう回復していくか検討する中で、機械化、自動化について少しずつ進めることになった。残業や休日出勤削減のため、生産性向上と不良品の削減などの改善活動を積極的に進めている。

具体的取組

○年次有給休暇取得促進について

一斉年次有給休暇ということで、3～4年前から5日間の取得を推進した。具体的には大型連休の前後土曜日を一斉年次有給休暇取得日として設定している。

もともとは現場で交替勤務の人が年次有給休暇を取得できるよう取組を開始。部門長から月1日は必ず取得するよう指示を出してもらっている。

さらに、部門長に交替勤務の人の勤務を調整し、リフレッシュ休暇を取得してもらうようにしている。

平成30年度の取得状況は平均10.1日である。



生産性向上の取組について

現場で金型から製品を取り出した直後の作業は体力的に厳しいため、取り出し用のロボットにプログラミングすることで、その設定どおりに動いてもらえることをしながら、作業者の負担軽減を進めている。取り出し用のロボットに教え込ませれば、金型をチェンジすればどのような製品でも使えることとなる。

「CTPM活動」という自主改善活動を行っており、毎月1人一つ改善提案を出していただきと間接部門も参加できるような活動をしている。

具体的には、ものづくりの改善活動として、1サイクル42秒かかっていた作業をどうすれば40秒に短縮できるか、製品の目視検査も作業工程の見直しにより時間短縮を図り検査する数を早くしていく改善活動、コピー用紙を1枚削減するというような改善活動を日々行っている。

女性の活躍推進

従業員に占める女性比率は約20%位で、検査や加工の現場に就いてもらっている。

今年5月に入社した女性労働者は入社当初は「製品検査」に従事していたが、学校で機械科を専攻していたことや、経験もあったため、現在は切削加工の業務で活躍してもらっている。今は契約社員だが、11月から正社員に登用する予定。

育児休業制度など制度面は整えており、対象者には取得を勧奨しているが家庭の事情で取得に結びついていない。今後も会社としては継続勤務してもらえるよう制度面も含めフォローしていきたい。

高齢者、外国人労働者の活用

○高齢者

65歳まで継続雇用を行っており、以降、1年ずつ契約更新し、70歳まで勤務できる形をとっている。

途中で雇用するケースもあるが、ほとんどの人は定年後も残ってもらえており、ここ10年で辞める選択をした人は3～4人位である。

○外国人労働者

主にオペレーターの業務にフィリピンの技能実習生に活躍してもらっている。また会社で玉掛けやクレーンの資格も取得させるなど技術を身に付けてもらうことで、ゆくゆくはフィリピンにある子会社の工場で活躍してもらえればと考えている。

魅力ある職場づくりについて

社員間の交流を図ることを目的に、毎年、「工場祭」を社内で開催し、社員とその家族、協力メーカーとその家族に参加してもらっている。

また、新入社員研修の一環として、中山道を100キロ歩くというイベントに参加し、社員間のコミュニケーションを図ることにつながった。

働き方改革を進める上での課題

会合等の場でも、時間外労働の上限規制など対応しなければいけないことは認識しつつも、現実的には難しいという意見が多く出る。中小企業は大企業よりも様々な問題に対する影響が大きい。

働き方改革を進めるためには、「付加価値」を評価していく方向に日本もチェンジしていかないと、中小企業は厳しいと感じている。

そのような中であっても、社員と一緒に考え、わかりあって作り上げていくことが大事で、それが我が社の働き方改革であると考えている。



総務課 木村課長 六本木会長