



厚生労働省群馬労働局発表
令和3年12月3日

【照会先】

群馬労働局労働基準部監督課
監督課長 小永光邦彦
主任労働基準監察監督官 穂積 常之
電話 027-896-4735

報道関係者 各位

ベストプラクティス企業への職場訪問について
～ 群馬労働局長が株式会社太田ダンボールを訪問しました ～

群馬労働局（局長 丸山陽一）では、11月の過重労働解消キャンペーンの一環として、令和3年11月24日、労働局長が長時間労働の削減に向けた積極的な取組を行うベストプラクティス企業として株式会社太田ダンボール（群馬県太田市新田市野倉町280-11、代表取締役 新井孝）を訪問し、園木取締役らとの意見交換のほか、工場巡視を行いました。

【訪問日時】

令和3年11月24日（水）午後2時30分～午後3時50分

【訪問企業】

株式会社太田ダンボール（群馬県太田市新田市野倉町280-11、代表取締役 新井孝）
労働者数 17名
事業内容 段ボールシートの製造・販売

【取組の概要】

- 従業員毎の「ノー残業デー」及び「時差出勤」の設定
- 「多能工化」と「人員の増員」
- 設計及び生産計画の「DX化」による業務効率化
- 生産装置入替による生産性向上
- 時間外労働時の可視化

【取組の結果】

- ◎ 月平均時間外労働 35.1時間（平成30年度）→13.3時間（令和3年度（10月末））
- ◎ 年次有給休暇取得日数 平均取得日数7.9日（平成30年度）→12.5日（令和2年度）
- ◎ 「人員の増員」により人が定着すると、余裕をもった教育ができるようになり、雑談などによるコミュニケーションによる好循環も生まれた。
- ◎ 「多能工化」を進めたことで、急に休んだ場合でも他の従業員がカバーできる職場環境ができた。また、一人一人の視野が広がり、作業内容の見直しにも繋がった。

これらの取組や経験談は、これから新たに取組を始める職場に限らず、既に取組を進めている職場にも大いに参考になると思われます。なお、詳細は別紙のとおりです。

群馬労働局では、同社の長時間労働の削減に向けた積極的な取組事例を広く紹介し、県内企業の長時間労働の削減や過重労働解消に向けた気運の醸成を図っていきます。

取組内容

◆ 取組のきっかけ

太田市周辺の好調な自動車関連産業の影響もあり、平成 27 年頃から徐々に生産量が増加し、平成 30 年にはピーク時には連日の残業で対応していた。従業員は疲れて無言で帰宅するような状況で、残業の削減について切実な声も上がっていたため、会社として「労働環境を改善するため長時間労働を削減する」という強い方向性を示した上で、現場の意見を聞きながら以下のような取組を実施した。

◆ 時間外労働削減に係る具体的な取組

○ 従業員毎の「ノー残業デー」及び「時差出勤」の設定

すべてが受注生産で受注の翌日には出荷する必要があり、計画的に生産することができず、翌日の業務量が前日までわからないといった業界特有の事情があったため、「ノー残業デー」を導入する一方、各従業員に週 1 日は定時上がり、遅番を割り振り、全員が毎日残業しなくてもよい勤務体制とした。導入当初は、ベテラン社員などは責任感から定時で帰るということがすぐには定着しなかったが、「群馬働き方改革推進支援センター」のアドバイスも受けながら継続的に理解を求めていった。最終的には定時で帰っても仕事がうまく回ることが経験として積み重ねることによって、定時退社日が定着した。

○ 「多能工化」と「人員の増員」

「ノー残業デー」や「時差出勤」の取組を進めるに当たり、特定の間しかできなかった工程の仕事に複数人が対応できるよう「多能工化」を進め、人員が不足する日に対応するため「人員の増員」を行った。最初は採用しても全員が忙しい中での教育となり、余裕をもって教えることもできないからか、すぐに辞めてしまうものも多かった。それでも諦めず採用・教育を行い、1人が定着すると、2、3人と人員を増員することができた。

○ 設計及び生産計画の「DX化」による業務効率化

小ロット・多品種・超短納期に対応するため、親会社からの協力も得て、設計データをオンラインで受注し、効率的な生産計画を自動的に組めるようなシステムを導入することにより、設計及び生産計画の「DX化」を進めた。

○ 生産装置入替による生産性向上

受注量がこれまで以上に増加した場合に備え、生産管理装置の入れ替え、裁断機の更新による業務効率化を行った。

○ 時間外労働時の可視化

現在の残業時間を意識してもらうため、ホワイトボードに各人の前日の残業時間、月累計残業時間等について掲示した。



【生産装置の説明を受ける丸山局長（左）。
説明者は永井工場長（右）】

◆ 取組の結果

- ◎ 1人あたりの月平均時間外労働が削減された。
35.1時間（平成30年度）→13.3時間（令和3年度（10月末時点））
- ◎ 年次有給休暇の取得率が向上した。
平均取得日数7.9日（平成30年度）→12.5日（令和2年度）
- ◎ 「人員の増員」により人が定着すると、余裕をもった教育ができるようになり、雑談などによるコミュニケーションによる好循環も生まれた。
- ◎ 「多能工化」を進めたことで、急に休んだ場合でも他の従業員がカバーできる職場環境ができた。また、一人一人の視野が広がり、作業内容の見直しにも繋がった。

◆ 今後について

業界としては需要が増えてきているが、恒常的な人材不足が続いている状況にある。多能工化はマルチに業務ができるようになるだけでなく、視野が広がり業務の改善や作業内容の見直しにも繋がると考えており、教育に時間がかかっても多能工化は更に進めていきたいと考えている。また、人材に定着してもらうためには、魅力ある職場にする必要があると考えており、今後、現場の意見を定期的に取り入れる制度を導入し、働き方の見直しや職場の環境改善を積極的に進めていきたい。



【意見交換の様子（左から、園木取締役、永井工場長。手前 丸山労働局長）】

◆ まとめ

株式会社太田ダンボールでは、小ロット多品種、超短納期という事情がある中においても、経営者側の「労働環境を改善するため長時間労働を削減する」という強いリーダーシップの下、現場の意見を取り入れながら自社にあった取組を一つ一つ取り組まれた結果、時間外労働時間の短縮や年次有給休暇の取得向上という成果をあげられています。

これらの取組や、「多能工化はマルチで業務ができるようになるだけでなく、視野が広がり業務の改善や作業内容の見直しにも繋がる」などの経験談は、これから新たに取組を始める職場に限らず、既に取組を進めている職場にも大いに参考になることと思われまます。