

石川労働局長が「ベストプラクティス企業」を訪問しました

～ 加賀発条株式会社の取組 ～

石川労働局（局長 吉田 研一）は、令和4年1月14日（金）、長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進に積極的に取組む企業（ベストプラクティス企業）を訪問し、取組内容について意見交換を行うなどしました。

今回訪問した「加賀発条株式会社」の取組等についてご紹介いたします。

- 訪問日時 令和4年1月14日（金）10:30～
- 訪問企業 加賀発条株式会社（所在地：加賀市加茂町ヲの89番地の1）

<会社概要>

- 創業 昭和33年（1958年）10月
- 設立 平成2年（1990年）8月
- 資本金 8,000万円
- 代表者 代表取締役社長 吉田 瑛亮
- 従業員 12名
- 事業内容 スプリング製造・ワイヤー加工



加賀発条株式会社の主な取組等

○取組のきっかけ

吉田社長によると、同社は、平成16年（2004年）、品質確保を目的に「ISO9001」を取得したのを手始めに、平成18年（2006年）には、環境保全を目的に「ISO14001」を、さらに平成22年（2010年）には、労働安全衛生マネジメントシステム「OHSAS18001」（現在は「ISO45001」）を取得し、3規格の統合認証を取得しました。

しかし、目に見える成果がなかなか現れないことから、その原因を探る中で、品質、環境、労働安全・衛生に関する諸問題が、労働時間の長さ按比例して発生しているのではないかと（例えば、労働時間が長くなれば、エネルギー消費が増えて環境に負荷をかけ、労働者が災害リスクに晒される時間が長くなり、疲労の蓄積で健康にも影響する）との考えに至り、これをきっかけに、会社として「時間外労働の廃止」を目指すことになった、とのことでした。

その後、「時間外労働の廃止」だけでなく、「年次有給休暇の完全消化」にまで取組が広がりました。

○主な取組

【時間外労働廃止に向けた取組】

- ・時間外労働の発生要因を徹底分析し、工程を改善

製造工程は、複数の作業工程の連続で構成されていますが、自社の時間外労働の発生要因を分析したところ、後の工程に行くほど顧客納期に対する負荷が大きくなり、そこで時間外労働が多く発生していました。

そこで、顧客への納期を起点に、後工程から遡って、工程毎の工程内納期を設定し、後工程の負担軽減を進めました。

その際には、各工程内の納期遵守率を確認することで、どの工程で問題が発生しているかを常に把握し、その都度対策を講じていきました。この取組は、現在も継続しています。

- ・高性能機器を導入し生産性を高める

工程の見直しとともに、工場内の加工機器を最新の高性能なものに更新することで、労働時間減少に伴う生産の落ち込みをカバーしました。

- ・チームによる進捗管理

時間外労働廃止を目指して残業削減を進めていく過程で、仕事の進捗管理を社員個人から工程ごとのチーム管理に変更し、残業が必要な場合

皆さんもできることから
取組を始めてみませんか？



吉田社長（右）から高性能機械の説明を受ける吉田局長（左）

には、チームで残業の事前申告を行わせることでダラダラ残業を一掃していきました。

・多能工の養成

上記の取組を進めても、後工程が手薄になりがちでした。最終的には、社員の多能工化を進め、工程の垣根を越えて仕事を助け合える仕組みを作ることで、状況に応じ、工場全体を見渡しての最適な人材配置ができるようにしました。

【年次有給休暇の完全消化に向けた取組】

・有給休暇取得促進日を設け取得を勧奨

1年単位の変形労働時間制を採用しており、会社の休日カレンダーでは月2日程度の土曜出勤日があります。この土曜日を有給休暇取得促進日とし、生産の段取りに支障がなければ、全社員が有給を取得できるようにし、有給休暇の取得を勧奨したところ、金曜日までに作業を終わらせることが意識され、土曜日に年休を取得できるよう工程を考える意識が社員に定着し、有給取得率もあがりました、

・勤続の短い社員等への特別有給休暇の付与

勤続が短く有給休暇の少ない社員が有給休暇取得促進日に休めないという不公平を解消するため、特別有給休暇制度を作り、ほかの社員と同様に土曜日にも気兼ねなく休めるようにしました。

○ 取組の効果

・時間外労働の廃止と年次有給休暇の完全消化を達成

時間外労働の削減は、第1段階として月20時間を目指し、最終的には平成24年に時間外労働ゼロを達成、現在も継続しています。また、年次有給休暇についても、完全消化が続いています。

・社員の意識変化

時間内で製品を作ることの意識が定着したことに加え、指示を待つのではなく、自ら考えて行動するようになりました。さらに、工程の垣根を取り払った結果、自身の担当工程だけでなく、他の工程にも目配りするようになり、他の工程の改善提案が行われるなど、全体としての作業効率向上にもつながりました。

○ 社員の声

【30代男性社員（勤続17年）】

社長から、今後残業ゼロに向けて取組むと言われたとき、正直、そんなことができるのか？と耳を疑いました。しかし、その後、会社が生産性を上げるために最新の高性能機械を導入したことなど目にし、社員は、会社の本気度を理解し、様々な改善に積極的に取り組む姿勢に変化していきました。以前は、月の残業が80時間を超えることもあり、帰宅が遅いと子どもの顔を見ることができない日が続いたりしましたが、今は、子供と触れ合える時間ができ、プライベートも充実しています。また、残業がないことで疲れを残すことがなくなり、良好な体調で毎朝出勤することができるので、作業能率のアップや作業の安全にもプラスになっていると感じています。



社員の方（右）から話を聞く吉田局長（左）

【30代女性社員（勤続4年）】

元々、物づくりの仕事がしたかったので、製造業の転職先を探していました。子供が小さいこともあり、子育てと両立できる職場を希望していました。今の会社の求人募集を見て、いろいろ調べたところ、残業がなく、定時に帰宅できると知って、応募しました。現在も子育て中ですが、仕事と子育てが両立できることで大変助かっています。

○ 局長からのコメント

環境や労働災害の防止まで視野に入れ、大胆な目標に向かって設備投資や社員の自主性を引き出すことで工程の効率化を図るなどの取組を進め、成果を上げている。小さな会社でもこれだけできるということを、多くの企業に知って欲しい。