

宮城労働局長が「ベストプラクティス企業」を訪問しました

～株式会社アステムの取組について～

小林宮城労働局長は、過重労働解消キャンペーンの一環として、令和3年11月22日に、長時間労働削減等に積極的に取り組んでいる「ベストプラクティス企業」として、株式会社アステムを訪問しましたので、同社における主な取組内容等をご紹介します。

企業名	株式会社アステム	社員数	125名
本社所在地	宮城県刈田郡蔵王町矢附字川原脇1-2		
事業内容	空調機器の設計開発、製造、販売		

局長訪問

本社工場を訪問し、野口敬志社長、伊藤雅英取締役管理部長、西山基広取締役統括部長、村上博之製造課長、佐藤政夫安全推進室担当から取組内容についてお話を伺い、意見交換をしました。



(本社工場)



(取組内容についての説明)

取組内容

1 従業員アンケートの実施

社内コミュニケーション診断を実施したことで、それまで最優先で考えてきた顧客満足度の前に、まず実施すべきは社員満足度であるとの認識を持ち、業務改善のためのアンケートを取ってその一つひとつに応えながら改善活動を続けてきた。

例えば、60分の昼休みが長くて早く帰りたい 10分短縮して終業時刻を繰り上げ、もっと休日が欲しい 1年に1日ずつ増加させて13年間で102 115まで13日増加、自分しか出来ない作業があって有休が取れない 属人作業を減らして多能工化を図った。

多能工化によるメリットは、休み易くするだけではなく、遅れているラインに増員配置することで片寄った長時間労働を避けることが出来て、受注生産の強みになった。

2 労働時間管理の改善

始業前に行っていた朝のラジオ体操は、任意参加だが実質的に全員が参加してくれていたため、勤務時間に組み入れ、気持ちよく実施している。

勤務間インターバル導入では、翌日の勤務時間が窮屈になることに加え、該当者だけ時間管理が変わる煩雑さを避けるため、始業の繰り下げ時間を「みなし勤務」扱いにした。

3 有給休暇の取得促進

休暇の取得については、各自の都合で決めたいという職員の希望から、計画的取得は避けて、8か月後に取得状況をチェックしている。有給休暇取得状況が分かる仕組みを取り入れ、本人や管理者が常時把握できている。

4 生産管理システムのバージョンアップ

個人差の生じる入力作業では、初心者モードとベテランモードの切り替え式とし、人によって必要な情報をQRコードで提示する機能を持たせ、社員からの改善提案に沿ってバージョンアップを行い、作業を軽減させている。

実績

1 労働者1人当たりの月平均時間外・休日労働時間

令和元年度：30.5時間

令和2年度：23.3時間

2 労働者1人当たりの有給休暇の取得率

令和元年：84%

令和2年：70%



(意見交換：野口社長)



(生産現場の巡回：村上課長)

1 宮城労働局

御社では「短納期」をセールスポイントにして成果を上げていると聞いています。「短納期」とは、どのくらいの納期のことですか？

株式会社アステム（以下、アステム）

同業者であれば通常は2～3週間を要するところ、当社は「中1日（なかいちにち）」です。

宮城労働局

少量生産で仕様も異なるはずですが、どう作っているのですか？

アステム

基本の形は決まっていますが、仕様によって取付け穴が変わったり、位置が変わったりしますが、分かりやすくする仕組みを作っています。

宮城労働局

短い納期と長い納期の違いをどう扱っているのですか？

アステム

早く出来ても早く納品はできないので、長い納期の注文があっても、納期に合わせて生産しています。

2 宮城労働局

多能工化が大きなメリットをもたらしているとの説明を聞きました。多能工化に難しい職種はありますか？

アステム

塗装業務は難しく、通常レベルでも2～3か月は必要になります。

溶接・板金は、加工場所によって難易度が異なり、スキルマップを作って担当を決めています。国家資格が必要なものなら年単位で訓練時間がかかっています。

宮城労働局

多能工化で必要な部署に配置させられるように、どのようにしていますか？

アステム

必要性では製造部門に多いが、社風としてやることでなければ上手くいきません。他社であれば暇な時にやれと言われるが、当社では忙しくてもルールとして実施しています。

宮城労働局

板金とか溶接とかの工程を最初から最後まで一人でやれるのですか？

アステム

工程ごとに分けて、その中で何工程までというように分類して、スキルマップで見える化して該当者を充てて行っています。

3 **宮城労働局**

繁忙期と閑散期の波はどう平準化していますか？

アステム

過去の20年に及ぶデータがあるので、業務の繁閑を判断して生産計画を立てています。多能工化のおかげで臨機応変に対処できます。明日、派遣社員が来ても見ればすぐ分かるような手順書にしています。教育をしても手順書のどこに書いてあるか探すのが難しいので、IT化を進め、QRコードで必要な情報が出てくるようにして、教育と環境の両面を整えています。

4 **宮城労働局**

社員の採用状況は如何ですか？

アステム

毎年2名くらいです。体系的に人材育成できる制度があるので、製造業だから工業高校でなければならないということではなく、商業高校などの生徒でもキャリアを積んでいける仕組みになっています。

宮城労働局

女性社員の採用状況は如何ですか？

アステム

当社の女性社員が高校に出向いて説明して貰ったり、女性が働きやすい職場として求人の際にPRしています。来春は新卒女性2名採用予定です。

5 **宮城労働局**

会社の行っている取り組みについて、社員の反応は如何ですか？

アステム

急に制度が変わると不満や戸惑う面が出てくるので、従業員の働く環境を良くするためであると理解して貰っています。アンケートでも意見集約を行い、年末の納会の時には、各部門の1年間の取り組みについて部門長が発表することで総括しています。

6 **宮城労働局**

労働局への要望はありますか？

アステム

- (1) 東京近辺のスキルを持った人材のIターン・Uターン情報が欲しい。
- (2) 高専学生等は宮城県から出て行ってしまいが、辞めて宮城に戻る人は第二新卒として採用したいので、その情報が欲しい。また、当社をPRしていただけるような仕組みがあると助かる。