

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

～株式会社味菜の取組について～

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4年11月16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、株式会社味菜を訪問しましたので、同社における主な取組内容をご紹介します。

企業名	株式会社味菜	労働者数	87名
所在地	宮城県塩釜市新浜町三丁目109-31		
事業内容	水産食料品製造業（辛子明太子）		

局長訪問

本社工場を訪問し、尾池工場長、高山総務担当、谷口マネージャーから取組内容についてお話を伺い、意見交換を行いました。



（本社工場）



（取組内容についての説明）

取組内容

1 取組みのきっかけ

がんの治療と就労の継続を希望する従業員からの要望を聞き、その状況に合わせて治療と仕事の両立を図ることが出来る体制を取ってきたことがきっかけとなって、誰もが働き続けることが出来るよう労働環境改善の取組みを進めてきた。

このことによって従業員のことを会社は考えてくれているということが伝わり、信頼関係の向上と従業員のやる気につながり、生産性向上に結び付いた。

2 作業の効率化と生産量の増加

機械設備の導入のほか、従業員個別の技能向上によって作業効率が上がり、従来よりも少ない人員で同等以上の生産量を確保できるようになった。

3 就業体制の改革

配置部署の差異によるロスを生じさせないよう、ジョブローテーションによって担当業務以外にも全員が全部の作業を実行できる体制を構築し、急な事情が発生した場合でもいつでも対処可能にした。

このことで他者の業務が分かることにもなり、相互理解が進み人間関係が良くなった。

4 有給休暇の取得促進

月に2日取得を勧奨するとともに、事後申請でも取得を認めている。学校関係で輻輳する事情が生じたりする中、従業員の多くを占める主婦層でも突発的な休暇取得が可能になっている。8月期決算時期と比較し、毎年ほぼ100%の取得率に上っている。

5 労働時間の短縮

毎週末時点での全員の時間外労働時間数をチェックし、月あたり40時間程度に収まるようコントロールをしていることに加え、一か月45時間超えが生じた場合でも、それが2か月連続させない管理を行っている。

これによって生産量を上げつつ、前期の年間出勤人数が21,291人から今期17,217人に減少しながらも、時間外労働時間数を前期一人当たり14時間52分から今期一人当たり13時間08分に減少させている。

6 その他

- (1) パート従業員から正社員に登用することで、給与のアップとともに一定の管理業務を任せ、正社員の勤務の平準化につなげている。
- (2) 家庭の事情に考慮することで平均出勤率は88%にとどまるが、無理をしないで働ける環境が用意されているため、従業員の定着率は向上している。
- (3) 治療と仕事の両立支援のほか、育児休暇、介護休暇も必要に応じて積極的に取得できる体制にし、これを周知している。
- (4) ハローワークから依頼された心身不調者を受け入れ、各人に合わせた柔軟な勤務環境を提供し、就労に結び付けている。



(生産現場の巡回)



(宮城テレビ、NHKの取材)

意見交換

1 宮城労働局

時間外労働を削減するためにポイントになったのはどのようなことですか？

株式会社味菜（以下、味菜）

従来は部門ごとに必要とされる人員配置を行い、その専属作業を熟練度として活かそうと考えていましたが、どうしても部門間に片寄りが出てしまうことが難点でした。

毎日のように生じてしまう部門ごとの片寄りを別の部門から皆でカバーすることで、一部が忙しいという状況を取り除くことが出来て、前工程を待っているだけの時間がなくなりました。

同時にこのことで自分とは別の業務が「大変な状況」であったことを知ることになり、互いを理解したという一体感を持って、良い雰囲気の中で仕事ができることにつながり、より効率的な作業時間の設定が出来ました。

2 宮城労働局

有給休暇の取得率 100%は結構難しそうな気がしますが、どのようにしていますか？

味菜

月2回の有給休暇の取得勧奨をしているだけではなく、ただ今お話したことと共通しますが、良い一体感の中で各人が「お互い様」という理解を持っていることと、各人の事情に合わせた勤務の仕方を会社が認めていることも、誰でも何時でも遠慮することなく休暇が取得できる要因だと思っています。

3 宮城労働局

継続して働いて貰うため、定着率向上のために工夫していることは何ですか？

味菜

フルタイムではなく4時間であっても5時間であっても雇用者の希望に合わせて働きやすくすることが大事だと思います。

まずは人に合わせ、不足があるならば他の皆がカバーする、そのためのジョブローテーションで部門ごとに生じがちな得意・不得意を無くしていくことが効果を上げています。

それによって生じる技能の向上も、長く働くという意識に通じていると思います。

4 宮城労働局

生産性を上げることも重要だと思いますが、どのような対応をしていますか？

味菜

機械化による作業能率の向上は第一の検討課題になります。

当然、親会社の了解が必要になりますが、当社では機械化のコストが何人分の人手に換算できるかを、「年でペイ出来るかどうか」を基準にして考えています。

当社の業務の場合は、50%まで機械化出来たとしても残る50%は手作業でしか出来ませんので、この人手の部分も重要な要素になります。

この点では先ほどお話しした部門ごとに融通の利く体制づくりが、個人ごとの技能の向上をもたらし、大変役に立っていると思います。

5 宮城労働局

良いことばかりではなく時には支障も生じるとは思いますが、困難なことはありますか？

味菜

特別なことでもありませんが、設備を使う以上はメンテナンスが必要になります。

中でも定期的な準備の出来るものと、突発的な事情で生じてしまうものがあります。

昨今では部品が調達できずに、本来は翌週で解消できたはずの設備の故障が1か月もかかることになってしまい、残念ながら生産量に影響を与える事態も生じています。

6 宮城労働局

主婦パート、外国人、障がい者など事情のある方が多いですが、支障はありませんか？

味菜

学校行事やコロナ休業のほか、言葉の壁や風習の違い、能力の違い等気を使う場面は多々ありますが、社内でアンガーマネジメントの研修もしたことがあり、問題がある場合には自分自身で気づくことが出来て、自身の意識が働きやすい環境を作っていると感じています。

当社では、下から意見が上がってくる状況が社内風土として定着し、風通しが良い職場であることと、各人の事情の違いを認めて「出来ることをやる」という共通認識を持っていますので、特に支障になることはありません。

7 宮城労働局

時間給制の労働者ばかりなので、隣同士の作業者間の時間給設定に気を使いませんか？

味菜

賃上げには、原資を稼ぐこと、生産性を向上させることが必要になりますが、当社では働きやすい環境づくりと相まって、個々人のやる気と技能の向上が見られることから、そのスキルに合わせて相応の処遇改善になっているため、問題はないと思います。

8 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？

味菜

先ほどもお話ししたとおり、それぞれの持つ事情に合わせて働くことが出来て、何かの際には協力し合うという意識が共有されており、各人のスキルアップによって評価も得られ、定着率も向上していることから、好評であろうと考えています。