「ベストプラクティス企業」を佐賀労働局長が訪問しました

タケックス株式会社

佐賀労働局（局長　田之上英治）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８年11月５日、働き方改革に積極的な取組を行っている企業（ベストプラクティス企業）としてタケックス株式会社を訪問し、同社の國武良寛社長から、取組の内容やその成果を伺い、意見交換を行いました。

同社では、時間外休日労働を削減する強い意志のもと、４名のシステム管理担当者を中心にシステム開発・改善を行う事等による業務効率化等により時短を実現し、現場作業の代替性・継続性のため進めた多能工化等により年次有給休暇や育児休暇がとりやすくなり、働きやすく仕事を続けやすい職場環境を実現していました。

その取組は他の企業様においても参考になると思われますのでご紹介いたします。

訪問した企業の概要

事業場名
タケックス株式会社

代表者
代表取締役社長　國武良寛

所在地
佐賀県武雄市若木町大字川古9616-2
武雄工業団地内（電話0954-20-5001）

事業内容
映像、通信、音響機器の製造



従業員数等
92名（男性41名、女性51名）　（令和８年11月現在）、平均年齢約40才

働きやすい職場づくりの成果

タケックス株式会社においては新型コロナウイルス禍の時期以降、労働時間短縮、年次有給休暇の積極取得等、働きやすい職場づくりを加速させてきました。

その成果は次のとおりとなっています。（※直近３年間の１人平均値）

	令和５年度	令和６年度	令和７年度
所定外労働時間数※	2.05時間	1.82時間	2.46時間
年次有給休暇取得率※	91.9%	84.3%	75.9%（年間14日相当）
育児休業取得者数（うち男性） （うち7年度１名のみ離職し、他は復職）	６名（１名）	３名	４名
正社員採用と離職	５名入職	１名入職１名離職	２名入職

厚生労働省
佐賀労働局

取組の内容

働きやすい職場づくりにおいて、タケックス株式会社では、労働時間の縮減という意識づけ、業務効率化等による時間削減の実現、そのほか、休暇のとりやすさ等に取り組んできました。

1　意識改革

労働時間を短縮するためには、「まず労働時間の実態を各部門や組織全体として把握し評価すること」との位置づけを行い、平成31年から、会社の方針として労働時間の縮減を掲げ、年間業務計画に労働時間数の削減を取り入れ、月次会議で実績報告するようにしました。

このように会社としての方針を大々的に周知したことにより、例えば、これまで短納期に対応して比較的長時間労働となりがちであった設計部門は、時間外休日労働の削減を推進する会社の方針に基づき、納期調整交渉を必要に応じて行うようになり、時間外休日労働の減少につなげました。

2　業務効率化

業務効率化により、作業やこれに伴う動作時間の短縮、工程そのものの縮減等、直接的に労働時間短縮に寄与することのほか、正確に作業を行うための設備改善により、ミスによるタイムロスを減らすこととなっています。

この業務効率化を支える主なものは次の２つです。

⑴　業務改善提案の幅広い募集とアイデアへの真摯な対応

⑵　生産現場やシステム開発における改善担当者の確保



提案書の説明を行う國武社長

⑴については、現場職を中心に年間400件前後の提案があり、具体的方策を付記してもらうことで提案する側、検討する側も具体的実現可能性を検討しやすくしています。

これら提案の内容はさまざまですが、効率化により労働時間の短縮に結び付くものが多々含まれています。

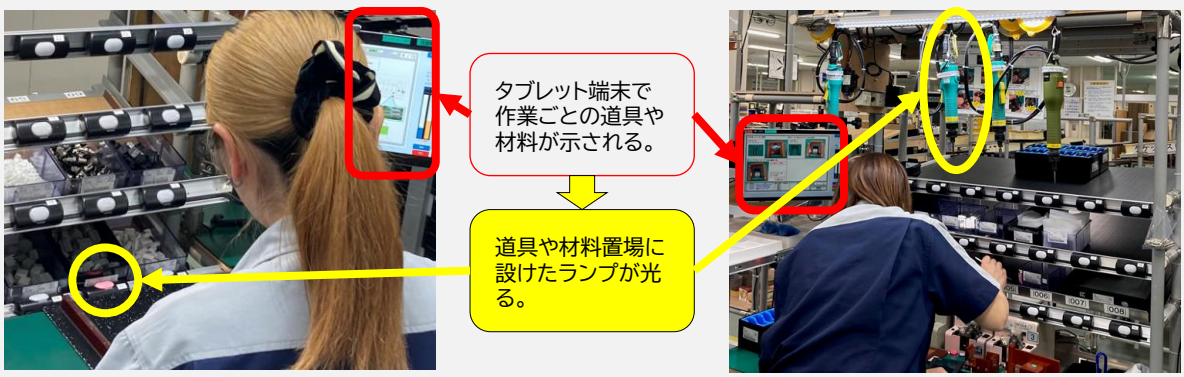
⑵は、生産技術部門の10名とシステム開発部門の４名が、それぞれ提案を実現するための具体的設備等の検討や、これをサポートするシステムの構築、改善を行っています。結果、**提案の殆どが実現に至っています**。

次は改善実績の代表例です。

・機械ごとに付されたQRコードを作業者がタブレット端末で読込むと作業内容が表示される。

・作業内容画面の工程ごとに、その作業に使う工具のライトが光る。

このことにより、作業者は作業内容を把握し、工具の取り違えなく、スムーズに作業を行えるので、作業時間の短縮が図れることになります。



厚生労働省
佐賀労働局

3　年次有給休暇等の休みやすさ

働きやすい職場づくりにあたり、ワークライフバランスを図るために年次有給休暇の積極的付与に努めています。

役職者も進んで取得することで取りやすい雰囲気を醸成し、平成31年からは「雇い入れ２か月後に10日付与」、更に令和８年４月からは「２年目から年間20日付与」と、法令を上回る条件としています。

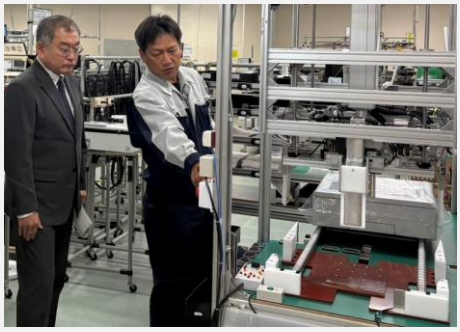
また、育児休業も浸透させており、男性労働者を含めて休業し、また殆どが休業後復職しています。なお復職後は本人が希望すれば短時間勤務としています。

作業者が休んだ場合に作業がストップするリスクを軽減するため、作業を属人化せず多能工化を進めており、このことが有給休暇や育児休暇の取得のしやすさにも結び付いています。

4　働きやすい職場を補完する取組

○　流れ作業で大量に製品を生産するライン方式でなく、製品の組立を同一人が一貫して行うセル生産方式である。このため作業者は、所定休憩のほか自分の判断で休憩が取りやすい。
（作業者は女性が６割を占めているが、トイレ利用の分散化を図ることができる。）

○　重量物を持たず、また、移動距離が極力少なくなるよう自動運搬機を導入している。
また、重い機器の梱包をサポートする機械を社内で自作している。



【左】
自作の梱包機の説明を受ける田之上局長

【右】
休憩時間に使用する長椅子。通路確保のためのラインも引いてある。



○　工場は多くが立ち仕事だが、作業場付近にも座れる長椅子を備えている。
このほか食堂など休憩スペースを備えている。

○　人間ドックは一定年齢以上は希望者全員に対し費用を補助している。

○　産業医によるインフルエンザ予防接種を本人負担なく行っている。

○　ハラスメント対策としてハラスメント防止規程を制定し、研修を随時実施している。

○　厚労省のユースエール、経産省の健康経営優良法人、さが子育て応援宣言、がばい健康企業宣言、ISO等の認定を得ている。認定及び更新の要件に労働条件が入っているものもある。



國武社長様をはじめ関係者の皆様、お忙しい中、ありがとうございました。

厚生労働省
佐賀労働局