# 静岡労働局長がベストプラクティス企業として「株式会社 中遠熱処理技研」を訪問！

## ～社内の意識改革から技能の平準化などによる時間外労働の削減～

静岡労働局（局長　國分　一行）は 11 月の「過重労働解消キャンペーン」の取組一環として、令和8年 11 月9日（月）、「**株式会社 中遠熱処理技研**」を訪問しました。

本年度は、同社が社内の意識改革を行い、各従業員それぞれが業務を分担できる体制を構築し、技能の平準化、女性の活躍促進などにより労働時間の偏りをなくすことで「**時間外労働の削減**」に至った経緯などについて、意見交換を行いました。

ベストプラクティス企業概要

### 株式会社 中遠熱処理技研

【会社概要】

本社所在地　静岡県掛川市薗ヶ谷 840-1
創　　業　1972 年
代表取締役　高田（たかだ） 直由樹（なおゆき）　氏
従業員数　42人（2026年 10 月末現在）
業　　種　製造業（金属熱処理）

ホームページ　http://www.chuen-ht.jp/



事務所棟〈中遠熱処理技研よりご提供〉

高田社長、平川総務部長にご対応いただきました。



左側が高田社長、右側が平川総務部長





右から國分労働局長、菅沼雇用環境・均等室監理官、皆野川監督課長

まず、事業概要について、高田社長から次のような説明がありました。

- 当社は金属熱処理専門メーカーであり、客先製品の硬さ向上、耐摩耗性向上、熱変形軽減などの加工を行っていること。
- 取扱製品の 7 割が自動車を中心とする輸送用機械で、残りは航空宇宙関連や家電部品など多岐にわたること。
- 残業手当目当てで長時間働く社員が一定存在していたが、コロナ禍などで厳しい経営環境ではあったが、基本給を引き上げることで労働時間を短縮しても収入が減らない環境を作ったこと。
- 現場には非効率な慣習があったが、テーラーの化学的管理法を引用し、労働生産性を向上させる必要性と長時間働くよりも生活のゆとりを社員に説いたこと。
- これら取組を進めてきたことで現状は何とかなっているが、中小企業では社員の急な退職や社員との対立が起きた際の集団退職などのリスクもあり、ドミノ倒し退職を防ぐため多能工化を進めたことで時間外労働の平準化を図るとともに休みやすい環境ができたこと。



続いて、本題の**長時間労働の削減**に関して平川総務部長に説明いただきました。
以下、平川総務部長の説明概要についてご紹介します。

**【「一般事業主行動計画」に所定外労働時間の削減目標を設定】**

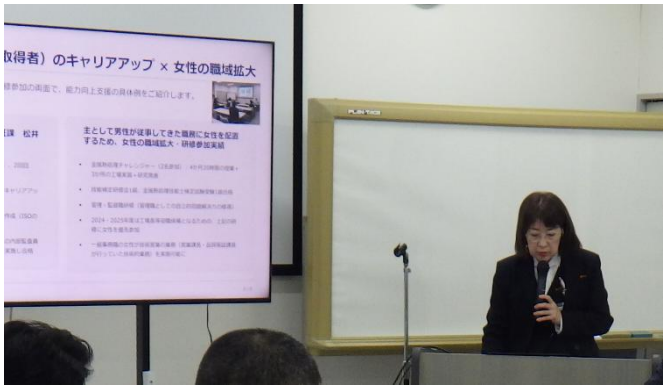
- 計画期間：2021 年 11 月1日～2026 年 10 月 31 日までの5年間。
- 目標：2020 年 11 月～2021 年 10 月（48 期）と比較して所定外労働時間を1%削減（年間 288 時間→年間 285 時間）

**【現場の仕組みを組み替える取組みに着手】**

- 月 60 時間ほどの所定外労働がある現状には、① 残業で収入を確保したい社員の存在、② 納期遅延に厳しい輸送用機器業界に対応するための翌朝出荷への対応、③ 24 時間2交替制による恒常的なつなぎ残業、が存在していた。
- 長時間労働の削減に当たっては、これらの解消が必要であるが、これまでの社員の働き方や取引慣行が背景にあり、仕組みを変える必要があった。
- 社会保険労務士と相談し、所定外労働を**1人当たり月 42 時間以内**とする目標を掲げた。

**【残業代に依存しない給与への見直し】**

- 特に残業減少に伴う給与減少への不安の強い交替勤務者が長時間労働削減に取り組めるよう、社員への事前説明の上基本給を昇給するとともに交替手当を 2 倍とした。
- 人件費が一時的に増加し利益が減少したため、社員の流出、退職を防ぐことにつなげることや労働生産性向上への取組みが次の課題となった。



長時間労働の削減について説明される平川総務部長

**【ラインごとの勤務体制調整】**

- 交替勤務で発生する3時間のつなぎ残業を解消するため、連続炉ラインのつなぎ残業部分をカバーする新シフトを設定した。
- しかしながら、新シフト希望者が少なく新シフト担当となった社員が次々と退職する事態となり、解決とはならなかった。
- そこで、つなぎ残業時間帯をカバーするパート社員の採用、正社員の残業当番制と一部労働時間短縮、嘱託社員によるカバーで対応することとした。
- バッチ炉（一度に複数の部品や材料を同時に加熱・熱処理できる炉）ラインでは、加工中に定時を過ぎる場合は反対番で炉から搬出となるため、バッチ炉ラインが扱える社員である必要がある。



**【多能工化と技能認定制度によるライン担当の拡大】**

- 既存の技能伝承システムで技能を分析し「技能マップ」を作成した。
- ISO認証取得のノウハウを生かし作業を標準化して属人化を防ぎ、効率的な生産体制を整備した。
- 全ライン担当可能な多能工化を進め、人材の柔軟性を高めた。熱処理技能士の資格取得支援も行い、技術者のスキルアップを図った。

**【生産能力の増強と納期調整による休日労働・残業時間の削減】**

- 2機目となる連続炉を導入し生産能力を増強し休日労働を無くした。
- 住宅化が進んだ近隣対策もあり騒音を生ずるひずみ取りの夜間作業廃止と過剰サービスとなっていたリードタイム0日（夕方受注翌朝）納品を取引先と交渉し納期を延長いただきその分残業を減らした。

**【少人数での事務業務を電子化と残業時間の見える化】**

- 少人数かつ育児休暇取得者のいる部署で担う事務業務に就業管理ソフトを導入した。
- 集計した残業時間の中間予測と当月合計を社員本人とその上司にメールで共有した。
- その後クラウドシステムを導入し、全社員がいつでも閲覧できることでメール業務を削減。
- 現在ペーパーレス化を進め、生成AIの活用などを行っているが、人手不足、社員採用費用の負担が課題である。

**【取組の効果】**

- 取組3年後の 2024 年 10 月（51 期）にて当初の目標であった1%削減に対し 6.4%削減を達成！
- 所定外労働時間も翌年度（2025 年度）には1人当たり月 18 時間と劇的に減少した。

## 2025 年 11 月　「プラチナくるみん」　認定！

高田社長、平川総務部長の説明に先立ち、工場内を見学させていただきました。

工場内を見学させていただいたことで、業務の内容や熱処理という加工を行う上で長時間労働の削減に取り組む流れ、ご苦労についての説明内容をより理解することができました。



工場内を見学する國分局長（中央）



意見交換の模様

最後に皆様と意見交換を行いました。

高田社長から、中小企業の長時間労働削減を進めるに当たって次のようなご意見がありました。

- 日本の中小企業は取引先の要求が高いこともあって知らないうちに過剰サービスが身についている。
- 我々のような熱処理は設備も治具も高いしメンテナンスも必要、燃料費の影響もすぐに受けるが運送費で加工賃が食われてしまう実情もある。
- 我々は組合が頑張って価格転嫁の交渉に力を入れているが、中小企業の課題はどうせ認めてくれるはずがないというあきらめもあり、このままではつぶれてしまい、中小企業がつぶれてしまえば取引先も含めて日本の産業全体が衰退することにつながるという思いは必要。
- そういう中で「くるみん」などの認証が何らかの経営上のメリットにつながることも必要ではないか。

## 意見交換を終えての感想

### ◆高田社長



本日は、静岡労働局長に直接いろいろとお話を聞いていただきましたが、中小企業がなかなか話を聞いてもらえる機会はありません。中小企業の大変な苦しみみたいなところについて理解を少しでもいただけますと、ちょっと世の中良いほうにいくのではないかという希望をもって価格改定などいろいろと辛いこともありますが頑張ってやっていきたいと思っております。

また私たちも皆様方の指導の下時間外労働の削減に取り組んできて良かったという風に思っておりますので、今後ともよろしくお願いします。

本日はありがとうございました。

### ◆國分労働局長



本日はお忙しいところ、ご対応いただき誠にありがとうございました。貴重なお話を伺うことができました。

所定外労働時間を削減するため、勤務時間、勤務体制を調整し、残業の見える化を図られるなど本当に色々な取り組みをされ、プラチナくるみんを取得いただくなど女性でも働きやすい職場づくりをされているという風に感じたところです。改めて敬意を表したいと思います。

静岡県は製造業が多いという産業構造もあって全国の中でも労働時間が長い状況にありますが、本日のお話の中にも長時間労働削減のヒントがあったかと思います。

これまでも時間外労働の是正に向けて過労死が発生した企業などに指導を行っているところですが、行政としての指導にも限界がございますので、過重労働を防ぐという社会的にも重要なところを進めてゆくうえでも、ぜひ御社の取組を我々としましても参考にさせていただいて取り組んでゆきたいと思っております。

また、御社でも価格転嫁の必要性について触れておられましたが、中小企業の厳しい環境につきましては十分お伺いできましたので、そういった面につきましても引き続きご意見をいただければと思います。

本日はありがとうございました。



若手社員（中遠熱処理技研より提供）