

労働局長が長時間労働の削減等に取り組む 先進企業（ベストプラクティス企業）を訪問しました

令和2年11月18日（水）に、栃木労働局長（藤浪 竜哉）が、長時間労働の削減等に取り組み、「**時間外労働がほとんどない働き方**」を実践している東京応化工業株式会社宇都宮工場（清原工業団地）を訪問しました。

【会社概要】略称 tok

設立：1940年 本社：神奈川県川崎市中原区中丸子150番地

代表者：取締役社長 種市 順昭

従業員数：1,726名（宇都宮工場80名）

事業内容：半導体・ディスプレイ等フォトリソグラフィプロセスで用いられる感光性樹脂（**フォトレジスト**）・高純度化学薬品を中心とした製造材料、半導体用・ディスプレイ用製造装置などの各種プロセス機器、その他無機・有機化学薬品等の製造・販売

豊かな未来、社会の期待に化学で応える

“The e-Material Global Company”

【労働時間等の実績（宇都宮工場）】

○所定労働時間 1日 7時間45分

○年間休日数 121日

- 年間総労働時間
<1人当たり>
1854時間（時間外ほぼなし）
（全国一般労働者平均 1978時間）
- 年次有給休暇取得日数
平均取得率**71%**（全国平均56.3%）



高尾 工場長

【対談ポイント】

本来、企業のあるべき姿の実践

- 「定時で帰る仕組みと風土」（スーパー定時の構築）
- 「継続的な労使協調の確立」（見える化→共有化）
- 「従業員の働き方改革調査」や「従業員のエンゲージメント（貢献意欲）調査」（働きやすさとやりがい）



藤浪 労働局長



これは、栃木労働局が11月の「**過重労働解消キャンペーン**」の一環として、県内の企業の積極的な取組例を紹介し、他の企業の参考としていただくために行ったものです。

この取組は下野新聞社や日刊工業新聞社の取材を受けて、県内企業にも紹介されました。

当社に「**定時で終わる仕組みと風土**」を根付かせるため、リーマン・ショック後の反省と経験を活かして3つの対策を講じてきました。

1つ目は、制度整備の前提となる「**本音ベースのコミュニケーション**」を実現してきたことです。「継続的な労使協調の確立」、「従業員の働き方改革調査」及び「従業員のエンゲージメント（貢献意欲）調査」は、このコミュニケーションツールと言えます。

2つ目は、ワークライフバランスの推進の継続、各種福利厚生制度の拡充などの人材施策の強化により「**皆が生き生きと誇りを持って働ける職場**」を実現してきたことです。

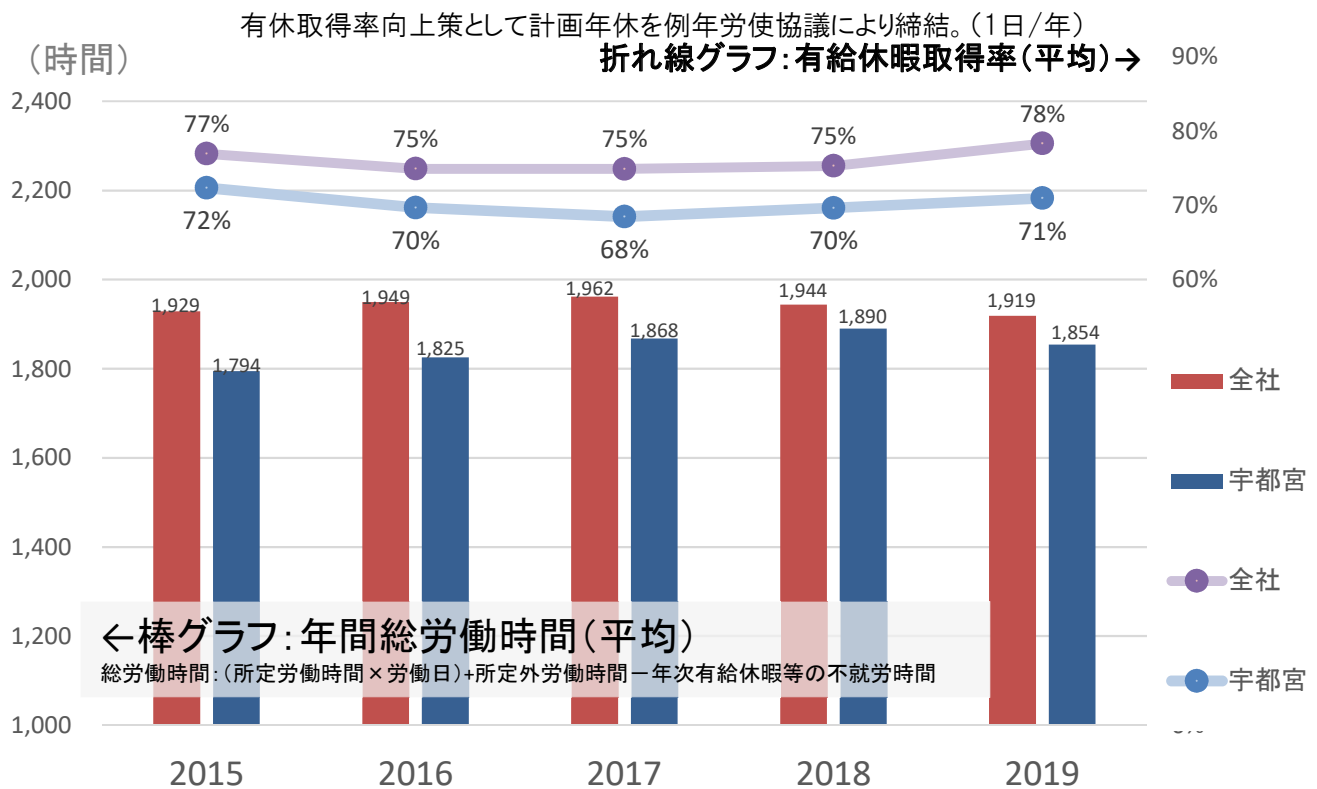
3つ目は、高齢化対策を含む設備投資による「**IT化・システム化の促進**」を実現してきたことです。

以上のことに力を入れてきた結果、当社に「**定時で終わる仕組みと風土**」が根付いたのだと思います。【高尾工場長】

残業時間削減策 取組内容例

- ・ 時間外労働が付き25時間を超えた社員及び上長へのアラーム発信(毎月10日の締め日まで毎日)
- ・ 36協定特別条項を適用する際の事前労使協議の徹底
- ・ フレックスタイム再度(部署限定)の活用
- ・ 原則残業禁止に向けて「本音ベースのコミュニケーション」を実施の上ルール化

労働時間・有休取得率経年推移（過去5年）



【沢村さん】仕事を辞めることもなく3人の子供たちを育てることができたのも、当社だからだとつくづく思います。制度があることも、もちろん大切ですが、「周囲の人たちのサポート」があったからできたことだと思います。**ひとりひとりが「周囲から必要とされている」存在であることを確認できる組織**なんです。だから限られた時間内でもがんばっちゃう♪という風土があります。

【宇山さん】経営理念にもある「自由闊達」をベースにした「承認の文化」はあると思います。労使の話合いの場でも、結構言わせて頂きますが、よく聞いて頂いています。「tokの開発魂」は**労務にも発揮**されて、もっと良い方法ないかと熱くなることも多々ありますね。※



沢村工場総務室係長役 【労働者代表】 宇山検査室技師補

※労使協調の歴史は、**会社側がよく「見える化」して頂いているので、一緒になって改善してこうという気運ができやすい**のではないかと。

労使協議により改訂している制度

～ 毎年の労使協議により福利厚生制度の拡充を実施 ～

年度	対応項目	項目	変更前	変更後
【2018年度】	育児休職制度の拡充	育児休職期間の延長	生後満1歳6ヶ月又は満1歳到達後最初に迎える4月30日のどちらか長い方	生後満2歳まで
		復職時ならし勤務の導入		復職時に本人の負荷を低減し円滑な復職を目的に短時間勤務を認める
	失効有給休暇の適用拡大	適用要件拡大	本人の私傷病のみ	育児・介護を追加
【2019年度】	労働協約上の子の養育範囲の拡充	育児休業制度における育児支援及び子の看護休暇制度の適用範囲も併せて拡充	小学校3年生修了前まで	小学校4年生修了前まで
	再雇用時リフレッシュ休暇制度の新設	—		定年退職から再雇用契約に切り替わる際に2日間の特別休暇取得
【2020年度】	労働協約上の子の養育範囲の拡充	育児休業制度における育児支援及び子の看護休暇制度の適用範囲も併せて拡充	小学校4年生修了前まで	小学校6年生修了前まで
	年次有給休暇の時間単位取得の新設	—		2021年4月導入予定

訪問を終えて藤浪労働局長からのコメント



「**本来あるべき姿**」と申しますか、定時業務内で計画業務が終了するように、すべてがマネジメントされています。自工場の生産スペック（容量）、従業員ひとりひとりのスキルスペックをしっかりと把握し、働く人・動くシステムが最高の状態で稼働できるようにしていることがよく伺えました。生産性向上策とモチベーション向上策がうまくバランスをとって、それぞれ東京応化工業さんの得意とする「**化学変化**」が**労働時間等の働き方改革においても起きています**と感じました。小手先ではなく社内の文化・風土にまでなっている印象を受けました。