

栃木労働局による「働き方改革」企業トップへの働きかけ

(局長編)

東京食品産業株式会社



平成28年11月30日、東京食品産業株式会社の代表取締役 阿彌貴徳氏を訪問、「働き方改革」についての協力要請及び取り組み内容についての意見交換を行い、更なる取り組みへの推進をお願いしました。今回の要請では栃木県幹部も同行しました。



阿彌代表取締役（左手前から2番目）に、「働き方改革」の要請を行う、白兼栃木労働局長（右手前から2番目）。同席は佐藤工場長（左手前）、生田取締役（左奥から2番目）、神谷総務部課長（左奥）、栃木労働局雇用環境・均等室高橋監理官（右奥）、栃木県産業労働観光部労働政策課篠崎課長補佐（右手前）。

(撮影 栃木労働局 野中)

【東京食品産業株式会社】

本 社 栃木県佐野市並木町358番地
創 業 1961年
代 表 者 代表取締役 阿彌 貴徳
労働者数 130名
事業内容 即席カレー、業務用カレー、即席麺、穀物、香辛料、調味料等の製造。

◆対談内容



阿彌代表取締役

白兼栃木労働局長

【白兼栃木労働局長】

「働き方改革」の基本は、「労働時間の適正管理」になりますが、その上で取り組み方は、各企業が自社の分析をしっかりと頂き、自社流の取り組みをして頂くことが大切となります。貴社はダイバーシティー推進をはじめ、色々な工夫をされていると聞いております。今日は勉強をさせて頂こうと考えお伺いしております。

【阿彌代表取締役】

まだまだ取り組まなければならないことが山積みで参考になるかわかりません。働き方改革は、今後もどのような内容が我々にあうのかを模索しながら進めて行きたいです。

【白兼栃木労働局長】

2交代制勤務を導入されたようですが、その背景や効果などをお聞かせ願えますでしょうか。

8:00 ~ 17:00 ⇒ ①5:00 ~ 14:00 ②13:50 ~ 22:50 ですね。

【生田取締役】

8:00～17:00の勤務では、どうしても時間外が発生し、最も長い労働者で月間50時間前後の時間外が発生しておりました。そこで時間外労働の原因分析をして、3つの取り組みを行う事にしました。

① 生産設備の増強 ② 人員数強化 ③ 交代制勤務の導入

まだ経過3か月ですが、月間時間外労働の最大値が50時間を超えていたものが、30時間まで削減できました。

【佐藤工場長】

現場でも2交代制に徐々に慣れてきて、午前中や午後の半日の時間を育児・介護・家事等に有効活用するようになってきました。

【阿彌代表取締役】

人員を10名増員して130名体制にしたことにより、シフト上の休みがきちんと取れ、正常に回るようになりました。

【佐藤工場長】

生産設備の増強⇒人員数強化⇒交代制勤務の導入という業務改善により、今までは繁忙期や欠員状態の時、リーダー職がライン参加することが多かったのですが、今はリーダー職のライン参加を制限し、管理や研修に集中させることが可能となりました。この相乗効果は大きく、問題の早期発見解決に繋がり、今後の業務改善にも好影響になると期待しております。

【白兼栃木労働局長】

まさしく「自社の分析をしっかりと、自社流の取り組み」をされているわけですね。しかも生産設備の増強⇒人員数強化⇒交代制勤務導入という連携した3施策が効を奏したと言えます。この3つをそれぞれに単発的に実施している事業場は多いですが、3施策連携の実施がポイントですね。

また、「ダイバーシティー推進」については、東京食品産業独自に「WLB10の改善」を展開されているようですね。



【生田取締役】

東京食品産業：WLB10の改善

- ① 会議のムダ取り・・・理想の会議の形成、ISO会議圧縮
- ② 社内書類の削減・・・書類のムダ、省力化の推進
- ③ 書類の整理整頓・・・自他を含め書類配置の明確化
- ④ 標準化・マニュアル化・・・自部署のマニュアル化
- ⑤ 労働時間を適切に管理・・・労働時間の情報整理、管理強化
- ⑥ 業務分担の適正化・・・業務分析、部署内の業務適正化
- ⑦ 担当者以外の業務を知る・・・全部署、個人の業務の明確化
- ⑧ スケジュールの共有化・・・スケジュールの共有、簡素化
- ⑨ がんばるタイム・・・ONとOFF、仕事のメリハリ策の検討
- ⑩ 仕事の効率化策の共有・・・PC業務の効率化

(参考)内閣府：ワークライフバランスの実現に向けた「3つの心構え」と「10の実践」

「会議のムダ取り」については、1か月平均6時間の会議時間を半分の3時間まで減らすことができました。1回の会議も1時間以内で終了させることにチャレンジしており、回数自体の削減も行っています。もちろん「会議も教育の場である」という側面も考慮しながら単純に無くしていくのではなく、工夫をして効率よく開催していく方向で取り組んでいます。

ISOについては、新たに「食品安全マネジメント」が加わり複雑化しているので、ISOの会議の内容や時間を圧縮をして、業務量の削減を図りました。また労働安全衛生については、「OHSAS」(労働安全衛生マネジメント)取得を目指しています。

紙ベースのデータを削減していくなど、とにかく業務量効率を上げるために、出来ることから取り組んでいます。

【白兼栃木労働局長】

働き方改革は、「生産性向上改革」でもありますので、一つ一つの業務の見直しをされていることは大切な事だと思います。

【阿彌代表取締役】

生産性向上実施による効果として、ノー残業デー(水)の推進や、年間休日も増やしております。年間労働時間数が現在、平均で2127時間ですが、2000時間を切ることを目標に各種改善活動・努力をしていきたいと考えております。

【生田取締役】

社長自らが旗振りをして頂き、全体朝礼等、機会あるごとに「トップコミットメント」として、労働時間等について発言されるので、従業員全体の意識も高くなってきていると感じています。

【白兼栃木労働局長】

トップコミットメントは、働き方改革には欠かせないポイントとなりますね。またそのこと自体が、「見える化=共有化」に繋がります。経営側が行っていることを従業員が知っていることが大切です。そこから協力体制・責任感が生まれていきます

【神谷総務部課長】

今後の課題としては、2交代制ラインに対する管理部門（スタッフ）のサポートが、早朝・深夜業務では現状できないことへの対策が必要と考えています。また、2交代制が出来ないパートさんの活用も考えなければなりません。

【栃木県：篠崎労働政策課 課長補佐】

貴社の場合、栃木県の「仕事と家庭の両立」及び「女性の活躍」を応援するための「いい仕事いい家庭つぎつぎとちぎ宣言」にも参加されており、改善に対し積極的な事業場と認識しております。

栃木県としては、女性活躍推進「えるぼし」や「とちぎ女性活躍応援団」、「イクメンボス」等、様々に支援しております。

最近のツールとしては、首都圏に流れていく若者の取り込み策として、スマホアプリの「とちまるアプリ（無料）」に地元企業紹介を載せております。本人以上に親御様が積極的な傾向にありますので、活用されることをお奨め致します。

【白兼栃木労働局長】

「ダイバーシティー推進」への取り組みも、東京食品産業流に工夫されて、着実に改善されていることに感心致しました。是非、従業員の皆さんと協力しながら、更なる改善をされていくことを期待しております。今日はお忙しい中、お話を聞かせて頂きまして、ありがとうございました。