

## 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

平成29年11月16日（木）に、栃木労働局長（白兼 俊貴）が、長時間労働の削減等に取り組む日本サーファクタント工業株式会社 宇都宮事業所を訪問しました。

### 【会社概要】

設立：1956年 本社：東京都中央区日本橋馬喰町1-4-8

代表者：代表取締役社長 関根 正悟

従業員数：191名（2017年10月末現在、那須事業所含む）

：宇都宮事業所 栃木県宇都宮市平出工業団地7-14

：那須事業所 栃木県大田原市上石上1844

事業内容：化粧品・医薬品・食品および一般工業等の原料製造

主要製品：界面活性剤、ビタミン誘導體、油性成分、各種配合品

### 【主な実績】

所定労働時間 1日7時間15分

年間休日数 120日

所定外労働・休日労働 <1人/月>

宇都宮事業所 11.87H

那須事業所 7.17H

年次有給休暇取得日数

宇都宮事業所 11.7日

那須事業所 15.0日

これは、栃木労働局が「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行ったものです。

この取組が、とちぎテレビほか報道機関の取材を受け、県内企業にも紹介されました。

【はじめに】関根正悟社長や担当者から、経営理念（創造性の涵養）、主要製品である界面活性剤の役割、付加価値の高い安全・安心なオンリーワン製品の生産により世界30か国と取引されている現状のほか、過去からの積み重ねによる所定外労働と休日労働の合計時間数が一人月平均11.87時間などの実績、その根底にある企業精神、企業文化についてお話を伺い、意見交換をしました。



関根社長（左列手前）らと懇談する白兼局長（右列手前）

同社では、

- \* 業務改善提案による様々な効率化
- \* 「見える化」による問題意識の定着
- \* 時間外労働を前提としない生産計画

などにより、毎日の所定終業時刻には仕事を終えるという「**当たり前の文化**」が根付き、従業員に浸透することにより**労働時間の短縮**に結びついています。

### 【労働時間短縮への具体的な取組】として

ノー残業デーの設定、時差勤務による早出残業の削減

リフレッシュ休暇制度・3連続休暇取得制度（土日含め5連休の奨励）の導入及び推進  
業務改善提案制度による作業時間短縮（毎月100件超の改善提案が提出される）

工場内配置の見直し 出荷場と倉庫の位置を同一場所にするによる効率化

社員教育の充実 能力アップ・技能向上による効率化

上司及び総務部による勤務時間管理、PC上で当月の各自の勤務状況を確認「見える化」

T V会議の導入による社内移動時間の短縮

5 S活動推進（装置の維持管理・故障ストップ）及び

5 D（安全異常・設備異常・品質異常・環境異常・作業異常）の撲滅による労働時間の短縮

多能工化の推進（担当不在でも対応できる体制）による特定の労働者の業務負担の軽減、  
労働者同士の円滑なコミュニケーション及び互助・共助の精神の涵養

I C T化（例：P C上で昼食注文し、自動集計）による業務負担の軽減

### 【今後の取組】として

新工場の設立（計画中） 自動化等の新設備による効率アップ  
生産計画の自動化（進行中） 間接部門での多能工化  
などを御紹介いただきました。

また、メンタルヘルス対策として20年以上前から産業カウンセラーによる相談窓口を設定するなど、早くから職場環境の改善に取り組まれているということで、正に先進企業としての実績を積み重ねられてきたということでした。

### 【日本サーファクト工業社員と労働局長との懇談】

派遣労働者から正社員に登用された社員の方と労働局長が懇談しました。



同社社員（左列）らと懇談する白兼局長（右列手前）

懇談して頂いた社員の方からは、正社員となって、実労働時間が少なくなり、休暇も取りやすいので仕事と家庭の両立がやりやすくなった。時間を有意義に使うことができる、会社では資格取得の費用も補助してくれるため感謝している、社員となってよかったとのお話を伺いました。

なお、同社では、過去5年間に34名を採用し、離職者は外国人で帰国した2名のみで、定着率は94.1%となっています。

### 【工場内見学】

また、工場内を見学しました。

業務の効率化だけでなく、「見える化」による安全活動も活発に行われていました。



同社社員から説明を受ける白兼局長（左列奥）

#### ■ 案内表示



#### ■ 発注点管理



栃木労働局では、今回御紹介いただいた同社の長時間労働削減、仕事と家庭の両立等に向けた取組例を広く紹介し、過重労働解消、「働き方改革」の実現に向けた機運の醸成を図ります。

### 【訪問を終えて白兼労働局長からのコメント】

日本サーファクト社では、種々の取組が「取組」というのが不適切なほど、文字通り「文化」として浸透していることに感じ入りました。特に、社長さんが「創業から50年超。古い施設・設備も多いが、それらをしっかりと気持ちよく活用するため、5Sは常に大切にしている。」と、古い施設・設備をいつくしむように言われたことが印象的で、これが土台にあるのだろうと思いました。実際、工場内を案内いただいた社員さんは、通路を歩きながら「この色分け・境界の線引きは我々が行いました。5Sの例です。実際のところ、最初は、5番目のSの“しつけ”という用語には抵抗がありました。でも、これは“自律”とか“主体性”ということだと、今では納得しています。」と自信をこめて話されました。

働き方改革については、各企業がともかく一歩を踏み出してもらえよう、当局も公労使関係者の支援を得ながら、「手がかりツール」の提供等に努めていますが、5Sという原点に立ち帰ってみることも大いに意義があるのではないかと考えていただきました。整理・整頓・清掃・清潔により、安全・健康に無駄を省くことを「主体的」に行うようになれば、次のやりたいことが見えてくる・・・

この訪問は、私自身の働き方改革に対する理解・認識を深める大変貴重な機会となりました。