

厚生労働省和歌山労働局発表
令和3年11月25日

担 当	厚生労働省和歌山労働局
	労働基準部
	監督課長 渡邊 和美
	過重労働特別監督監理官 平井 裕弥
	電 話 073 (488) 1150
	F A X 073 (475) 0113

「ベストプラクティス企業」への職場訪問について ～ 労働局長が オカジ紙業株式会社 を訪問しました ～

和歌山労働局長（池田 真澄）は、11月4日（木）、「過重労働解消キャンペーン」の一環として、長時間労働削減に向けて積極的に取り組んでいる令和3年度の「ベストプラクティス企業」として、和歌山市西浜の「オカジ紙業株式会社 和歌山工場」（代表取締役：大岡 久紀）を訪問しました。

訪問当日は、残業時間の削減状況や有給休暇の取得促進などの働き方改革の取組についての意見交換を行い、和歌山工場における生産性向上などの取組を視察しました。（内容は別紙のとおり。）

長時間労働の削減や有給休暇の取得促進など、働き方の見直しについては、企業の自主的な取組が重要であり、和歌山労働局では、このような企業の積極的な取組事例を広く紹介することにより、引き続き、県内企業の働き方改革の推進に向けた気運の醸成を図っていくこととしています。

ベストプラクティス企業への職場訪問

日 時 令和3年11月4日（木） 14時00分～

場 所 オカジ紙業株式会社 和歌山工場（和歌山市西浜 760 - 6）

〔 本社：海南市山崎町3丁目1-10 〕
〔 代表取締役：大岡 久紀 〕

内 容 働き方改革の取組についての意見交換

製造現場における生産性向上などの取組の視察



令和3年11月4日（木）

和歌山労働局長がベストプラクティス企業を訪問しました。

和歌山労働局長（池田 真澄）は、「働き方改革」に積極的に取り組んでいる令和3年度のベストプラクティス企業として、「オカジ紙業株式会社 和歌山工場」を訪問し、同社の常務取締役及び和歌山工場長から、長時間労働削減等働き方改革の取組状況をお聞きしました。

オカジ紙業株式会社 和歌山工場（和歌山市西浜 760 - 6）



（本社）海南市山崎町3丁目1-10
 （代表者）代表取締役：大岡 久紀
 （事業内容）ダンボールシート、ケース
 その他包装資材の開発、製造
 （和歌山工場従業員数）110名
 （企業全体）205名
 （URL）<https://okaji.co.jp/>

ダンボールシート、ケース及び包装資材の開発、製造を行う同社は、和歌山県内のダンボール需要の4割弱のシェアを占めております。一方、年々、増加する受注生産への対応に加えて季節的需要の影響もあり、労働時間が長くなることが課題となっていました。



そこで、同社では、積極的な設備投資を行い、高速化や自動化を進めることで、顧客からの大量ロットの受注に対し、迅速に効率よく生産できる体制整備を進めてきました。

取組① 生産性向上による時間外労働の削減

・設備の更新

中長期計画に基づき業界最高性能の機械に更新を行い、生産性と品質向上により、労働時間を短縮。また、ダンボールの不良検出のため、画像検査装置を4台導入し、不良検品や再生産の時間を減少。

【更新機械】2017年8月 コルゲータダブルフェーサ
 平均速度 8.5%アップ
 最高速度 300m/分



2020年8月 ロータリーダイカッタ
 画像検査装置付き品質向上と
 スピードアップ
 最高速 180枚/分→230枚/分



さらに、人員増員を図るとともに、製造各部門において、予め日ごとに定時帰りの者、残業予定者等をローテーションで決め、適宜、部門管理者に労働者の残業実績を通知することなどで業務の偏りを改善しました。

取組② 製造工程及び労働時間の管理

・製造工程の管理

人員増員及び他ラインの機械操作を習熟させ、応援体制を整備することにより、ローテーション交替制の昼休憩を導入し、所定労働時間中の生産性をアップ。

人員の多い所定内労働時間中に人数が要る製品を、所定外労働時間には少人数で生産できる製品を製造することで、残業従事者を削減。

・労働時間の管理

タイムカードによる労働時間管理。予め日ごとに定時帰りの者をローテーションで決めておくとともに、各部門管理者に所属労働者の残業実績を月3回通知することで、業務の偏りを改善。

また、有給休暇取得について、SDGsの取組として年平均12日以上の取得を目標とし、年間3日の計画年休と計画的有給休暇取得予定表による取得しやすい日の「見える化」、取得日数の少ない労働者への取得勧奨を行うことで、目標達成を目指していました。

テーマ	SDGs	施策	主な内容	2023年実績	
労働環境の改善 働き方	SDG8	働き方改革推進	・最先端研修を推進して 1,394名研修（2023年12月） ・匠次郎研修を推進して 2,094名研修（2023年12月） ・CO2削減研修を推進して 200名研修（2023年12月） ・CO2削減研修を推進して 200名研修（2023年12月）	2023年実績 1,274名研修 1,894名研修 200名研修 200名研修	
生産性の向上 生産性	SDG9	生産性向上	・リサイクルマークの表示を 99%以上を達成 ・生産性向上を推進して 13.42%向上	99%以上 13.42%	
環境負荷低減 CO2削減	SDG13	環境負荷低減	・CO2削減の推進比率を64.3% にする ・CO2削減の削減率を52.9%以上 にする	67.6% 52.9%	
労働環境の改善 働き方	SDG8	働き方改革推進	・有給休暇取得しやすい 環境の確保	12,492日/年	
労働環境の改善 働き方	SDG8	働き方改革推進	・働き方改革推進 ・働き方改革推進 ・働き方改革推進	働き方改革推進 働き方改革推進 働き方改革推進	
テーマ	SDGs	施策	2020年実績	2021年実績	2022年実績
労働環境の改善 働き方	SDG8	働き方改革推進	2020年実績 1,374名研修 2021年実績 1,494名研修 2022年実績 1,594名研修	2020年実績 1,374名研修 2021年実績 1,494名研修 2022年実績 1,594名研修	2020年実績 1,374名研修 2021年実績 1,494名研修 2022年実績 1,594名研修
生産性の向上 生産性	SDG9	生産性向上	2020年実績 13.27% 2021年実績 13.10% 2022年実績 13.00%	2020年実績 13.27% 2021年実績 13.10% 2022年実績 13.00%	2020年実績 13.27% 2021年実績 13.10% 2022年実績 13.00%
環境負荷低減 CO2削減	SDG13	環境負荷低減	67.8% 52.8%	68.0% 52.8%	68.2% 53.0%
労働環境の改善 働き方	SDG8	働き方改革推進	12日以上有給 12日以上有給 12日以上有給	12日以上有給 12日以上有給 12日以上有給	12日以上有給 12日以上有給 12日以上有給
労働環境の改善 働き方	SDG8	働き方改革推進	働き方改革 働き方改革 働き方改革	働き方改革 働き方改革 働き方改革	働き方改革 働き方改革 働き方改革

取組③ 年次有給休暇の取得促進

年間3日の計画年休制度を導入。現場作業所に、部門毎の「計画的有給休暇取得予定表」を掲示することで取得しやすい日を「見える化」とするとともに、各部門管理者から取得日数の少ない従業員へ取得を勧奨。

「計画的有給休暇取得予定表」は、四半期に1日以上の子休を取することを目標に作成。



事務所において、残業時間の削減状況や有給休暇の取得促進、高年齢者雇用などの働き方改革の取組について説明を受けた後、工場視察を行いました。

自動化した製造ラインなど生産性向上の取組の説明があり、自動化が人力による重量物の移動や運搬作業を減少させ、高年齢者の就労継続にも寄与していることがわかりました。



労働者の要望により整備した工場内にあるトイレ（休憩等でリラックスできるように、ホテルのトイレを目指したもので、土足禁止、スリッパに履き替えます。）の紹介もありました。

取組④ 雇用環境の整備

・ ES委員会（従業員満足度向上委員会）の設置

従業員アンケートを基に要望を集約。休憩室及びトイレの整備、「年休取得予定表」等を推進。

・ 高年齢者雇用

定年後、65歳までの再雇用制度を導入。本人意向あれば、それ以降も継続雇用し、経験及び技能を生かし現場作業に従事。設備更新による製造工程の自動化（省力化）により、継続して勤務することも可能に。和歌山工場において、65歳以上の従業員は13名在籍中。

工場の視察を終え、池田局長から、『働き方改革』の工夫した取組は、他の企業にとって大変参考になるので、労働局として情報を広く発信していきたい。また、管内企業にとって励みにもなるので、これからも積極的に取組を進めていただきたい。」とメッセージを送りました。



取組の成果

（1）時間外労働実績（月平均1人当たり）

40.5時間（2016年） → 20.6時間（2020年） ※25.9時間（2019年）

（2）年次有給実績（年平均1人当たり）

11.20日（2016年） → 11.84日（2020年） ※12.48日（2019年）