

令和4年11月14日(月)

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(小島 敬二)は、「働き方改革」に積極的に取り組んでいる令和4年度のベストプラクティス企業として、**ミナベ化工株式会社**を訪問し、同社の代表取締役社長及び取締役統括管理部長から、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。



ミナベ化工株式会社



(本社所在地) 日高郡みなべ町気佐藤 173-1
(代表者) 代表取締役社長: 藤井 達夫
(事業内容) 活性炭の製造
(従業員数) 164名(男 153名 女 11名)
(URL) <https://www.minabe.co.jp/>

活性炭の製造を行う同社は、年間約1万トンの活性炭を生産しており、同社の年間生産量は、全国の活性炭使用量の約11%のシェアを占めています。

同社が、みなべ町で事業を行うこととなったきっかけは、創業当時、和歌山県は林業が盛んで、原材料となる木粉などの調達が容易であったことや活性炭の洗浄に必要となる豊富な水資源に恵まれていることなどから、当地での活性炭の製造を行うこととなったとのことでした。

「働き方改革」の推進について、同社では、企業として避けられない課題であるとの認識の下で、同社が直面する課題である、労働力不足の解消を図るべく、以下のような取り組みを行っています。

提案制度による作業改善

同社では、現場の作業手順の作成や作業方法の見直しなどの日常業務の改善策について、作業員からの「気づき」をきっかけとした提案制度を行っており、優秀な提案を行った作業員に対し、毎年の創業記念の際に表彰を行うことにより作業改善を行っています。



設備・人材の効率化

設備や人材の効率化に向けた改善については、常々、前向きに検討を行われており、その一つとして、これまで製品へのロットナンバーの印字作業は、各職場単位で作業員が個々の作業の合間に手作業で行っていたところ、作業効率の向上や包材ロスの削減のために、印字機を導入するとともに、各職場単位で行っていた作業を集約し、専属の作業員を配置したところ、現時点で、ロット印字不良の防止については、年間 40 件程度あった出荷前チェックでの印字不良が 0 件となり、顧客からの包材印字クレームも発生しておらず、導入効果が認められています。



有給休暇の取得促進・独自の休暇制度

有給休暇の取得に関しては、作業員の希望により設定ができ、取得日における作業員の配置については、作業員間で相互に補い合いながら作業を進めることができるため、積極的に取得が可能な作業環境となっています。

また、特別休暇制度として、リフレッシュ休暇制度（40 歳以上で永年勤続 10 年以上の従業員と 50 歳以上で永年勤続 25 年以上の従業員に対し、5 日の特別休暇と補助金を支給する）を設けており、取得した従業員からは、好評を得ています。

今後の課題

同社の今後の課題としては、地域的な事情もあり、引き続き、労働力の確保が重要であると考えており、その課題の解消のため、同社における人材確保が必要な部署である製造現場では、男性労働者に採用が偏りがちであるところを、幅広い人材の確保のため、作業の多機能化を図り積極的な女性の活用を推し進めています。

また、同社では、現在まで申し出はないですが、育児休暇を活用したい男性労働者からの申し出があった場合に備え、それに応じられるような職場づくりを行っていき、多様な労働者が働きやすいためのワークシェアリングの推進にも力を入れていきたいと考えています。

ミナベ化工株式会社の「働き方改革」による実績・効果

(1) 時間外労働実績 (月平均 1 人当たり)

16.4 時間 (2019 年度) 13.4 時間 (2021 年度)

(2) 年次有給休暇実績 (年平均 1 人当たり)

13.8 日 (2019 年度) 15.3 日 (2021 年度)