

労働局長による「働き方改革」企業トップへの働きかけ

JUKI株式会社 大田原工場



平成27年11月30日、JUKI株式会社大田原工場の工場長 野崎修一氏を訪問、「働き方改革」についての協力要請及び取組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。JUKI株式会社は連結子会社31社を持つ世界的企業ですが、その中でも大田原工場はグループのマザー工場として、独自の取り組みも交えながら、グループ内の模範的取り組みを展開されている事業所です。



野崎工場長（製造部長兼務）



堀江栃木労働局

【JUKI株式会社 大田原工場】

本 社 栃木県大田原市北金丸1863
創 業 1938年12月15日（1971年大田原工場操業）
代 表 者 代表取締役社長 清原 晃
労働者数 6153名（連結）、759名（単体）、346名（大田原事業所）
事業内容 工業用ミシン/産業装置/家庭用ミシンの製造販売
公式HP <http://www.juki.co.jp/>



野崎工場長（右手前）に、「働き方改革」の要請を行う、堀江栃木労働局長（左手前）同席は総務グループ柳岡リーダー（右奥）、栃木県産業労働観光部労働政策課篠崎課長補佐（左手前から3人目）、栃木労働局労働基準部監督課西本監督課長（左手前から2人目）、同大貫監察官（左奥）他。

◆ JUKI 株式会社大田原工場の取組について（野崎工場長、柳岡リーダー）

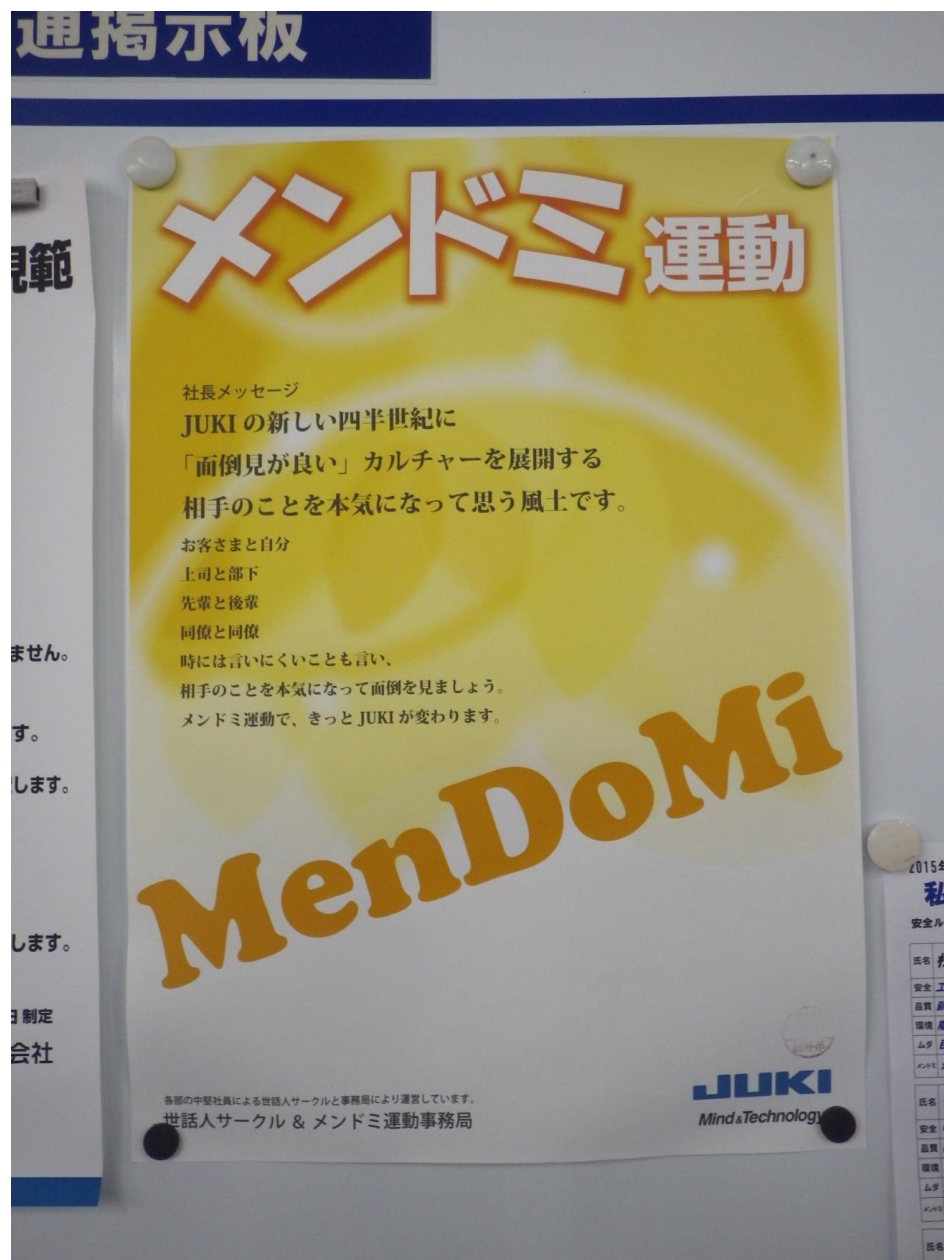
- 大田原工場はグループのマザー工場として、国内に留まらず、全世界の関係事業所からの、見学・研修の受け入れをしており、手本となるよう日々努力をしております。
- JUKI では、有給休暇を計画的に取得していただく制度を設けており、事前申請を一斉に行い、申請状況と生産状況を調整して、計画的に取ってもらうようにしています。←「計画的付与」



その上で、「生産計画」は計画有休織り込みで計画するようにしています。

- 製造部門では、時間外労働について月間 20 時間を基準として、生産計画の達成を進めています。
要は「残業時間のコントロール」を行い、労使間調整、生産調整を図り、「ラインバランスの改善」に繋がっています。

- お盆休みにプラスして、製造部門は2日間の一斉休暇日を設け、工場全体の稼働を止めて連休が取り易いようにしています。これは大田原と言う地域性（お盆帰省者が多い）にマッチして、社員からは好評のようです。間接部門においては、8月中に2日間指定休日を取れるようにしました。
- 昨年の5月から、毎週水曜日を「ノー残業デー」に設定しました。スタート当初の3か月間は放送で周知を図り、合わせて総務グループの「見廻り隊」による「カエルコール」も継続実施しています。また、定時退社に合わせて「仕事の計画を組む」習慣作りにも取り組むようにしました。「早く帰りなさい」だけでなく、時間内に業務を終了できる工夫をしてもらうことも大切だと考えます。
- JUKIでは「メンドミ運動」を推進しています。（掲示板・画像）



- ・「面倒見が良い職場」こそ、働き方改革の原動力になると思います。
「相手のことを本気になって思う風土」があれば、お客様と自分、上司と部下、先輩と後輩、同僚と同僚の関係が、「気づき」と「実践」の中で好循環を生むと考えて始めた運動でした。

- ・各社員カードの裏に「私は〇〇〇を約束します」宣言が印字されており、更に各部署は、毎月のメンバーの自己評価チェック表を掲示しており、その中に「メンドミ」項目もあり、自分の取り組みを常に意識し、周囲からの目も活用して、進捗を意識してもらうようにしています。

●家族と地域の連携として

- ・8月8日をパパ（はは・母）の日として、従業員のお子さんたちを工場見学（イベント付）に招き、親の働く姿を見てもらったり、イベント付昼食会を楽しんでもらったりしています。最後は定時で親子揃って帰宅してもらい家族団欒を推奨しています。

- ・年間カレンダーは、お盆休み、年始等、地域性を考慮したカレンダーにしています。（本社とは違うカレンダーです。）

- ・社内コミュニケーションの場として、派遣社員も含めて460名全従業員を対象に「秋実会」というイベントを開催しています。若手や外国人研修生等も巻き込んで「メンドミ運動」の実践の場にもなっています。

- 「健康相談室（看護師）を設置しています。傾聴スキルの高い看護師さんによる「お誕生日月面談」を実施して、健康増進策を図っています。
また年1回は約100項目にわたる「こころの健康診断」ツールを使い、従業員のメンタル管理にも気を配っています。「ストレスチェック制度」が義務化されましたが、更に「メンドミ精神」で心の健康の維持・向上を図って行きたいと考えています。

◆堀江栃木労働局長より

待ちの改善ではなく、積極的に現場の状況を収集されている姿勢が素晴らしいですね。改善は一気にはなかなか難しく、日々の積み重ねであり、それが風土となり企業文化となっていくものです。JUKI 大田原工場様の場合、「メンドミ運動」をはじめとして、地域特性を考慮した工夫が多く伺えます。これは、現場の事実にもとじた制度運営をされており、大変重要なことです。だからこそ、全社の手本となるような取り組みが次々と発想できる体制になっているのでしょうね。

「働き方改革」とは、長時間労働の抑制を基本として、仕事もプライベートも充実できる環境整備を行っていくことです。県民、企業、行政を挙げて、県内に「働き方改革」の機運を醸成して行きたいと考えておりますので、是非、県北のリーディングカンパニーとしてのご協力を今後もお願い致します。