

# 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)

## 大和鋼管工業株式会社



平成 28 年 12 月 26 日、大和鋼管工業株式会社の取締役副社長 玉村忠義氏を訪問、「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。



玉村副社長（右中央）に、「働き方改革」の要請を行う、白兼栃木労働局長（左中央）。同席は山口  
関東工場長（右手前）、高橋安全対策室次長（右奥）、栃木労働局雇用環境・均等室高橋監理官（左奥）、  
栃木県産業労働観光部労働政策課小口主事（左手前）。

(撮影 栃木労働局 野中)

### 【大和鋼管工業株式会社】

本 社 栃木県さくら市鷲宿 4 5 3 0 - 1 （喜連川工業団地）  
創 業 1932 年（昭和 7 年 9 月）  
代 表 者 代表取締役社長 中村 慎市郎  
労働者数 196 名  
事業内容 亜鉛メッキ鋼管（一般構造用、機械構造用、等の各種溶接鋼管）  
鋼管加工（一般加工、ピン加工、塗装、マーキング、他）  
公式HP <http://www.daiwast.co.jp/>

### ◆対談内容



白兼栃木労働局長



玉村副社長

### 【玉村副社長】

1932 年に創業以来、パイプメーカー（建設用、農業ハウス等）業として、「現場を支える・安全を守る」を標語に様々な商品を研究開発してきました。その歴史の中で 2014 年に工場内でおきた事故をきっかけとして、徹底的な安全衛生管理に取り組み始め、まずは安全対策室を立ち上げ、様々なルールや仕組みを作り上げていきました。

2016 年には、工場内に「危険体験研修設備」（現在 9 工程）を設置し、作業現場で実際にある危険作業を疑似体験できるようにしました。新入社員や中途採用者のほか、現場で実際に危険な経験をした社員の再研修などに利用しております。各装置では、危険防止策のほか関係法令等も学べるようにしてあります。

製造業における安全対策は、災害防止という主目的だけでなく、結果として「過重労働防止」「時間外労働削減」「年次有給休暇促進」等についても考慮して行かなければなりませんので、取り組むことが山積みでした。

## 【白兼栃木労働局長】

苦い経験を活かし、副社長自らが徹底的な改善に取り組まれたときいております。  
失敗を放置せず、組織的に素早い対応をされたことが効を奏して、今があるわけですね。その安全対策室で取り組まれていることを教えて頂けますか。

## 【玉村副社長】

それまでは各現場に任せていた判断基準を、安全対策室を設置後、各現場作業の徹底分析を行い、その上で次のような「安全ルール」を制定し、遵守する仕組みを作りました。

### ① 安全安心のための5S・・・全てに繋がる原点行動

【整理】・【整頓】・【清掃】・【清潔】・【躰】

### ◎毎月20日は安全の日として意識づけ・・・当たり前・慣れを防止

・日々、ヘルメット着用時に安全自己宣言文読み上げ(個々に)

### ② 服装ルール・・・ICチップ入り、名前入りの制服の採用

洗濯も会社負担

制服の前後に大きく名前が入っているので、名前の呼び合いを徹底する。IOT管理により、場所・時間の把握。

全体朝礼、部門部署別朝礼で服装点検の実施。

### ③ 挨拶のルール・・・笑顔で明るく元気よく、先手必勝。

### ④ 指さし呼称ルール・・・手抜き防止

### ⑤ はい作業ルール(はい付け・はい崩し)

積まれた荷のかたまりのことを「はい」と呼び、崩れないように安全に積むには「はい付け」の、また崩さないように安全に荷を降ろすには「はいくずし」の高い技術が必要。



### ⑥社内(工場内)交通ルール

### ⑦リスクアセスメント

### ⑧安全一般ルール

★五感の特性を活用⇒視覚80%

## 【白兼栃木労働局長】

「見える化」⇒「共有化」を上手に活用されて、安全衛生管理ルールを浸透させているようですね。安全対策の徹底は、業務効率アップにも繋がる筈ですが、長時

間労働削減としての取り組みは、何か対策を立てられたのでしょうか。

### 【山口工場長】

人員を増やし、2交代制を導入したことで、季節的業務の繁閑は減少しました。

130名⇒196名、 8:00～17:00 & 20:00～5:00

次の交代との間に3時間の幅を持たせたのは、基本8時間業務(休憩1時間除く)で終わらせる工夫をすることと、交代時間にのりしろを作ることによって発生しがちなズルズル残業を防止することが狙いです。またタイトなシフトより、余裕時間を入れることで業務に支障が発生しないように考えました。

ただ各ラインのリードマン(責任者)はシフト交代時に調整業務が発生しがちで、月の残業が50時間前後になっているのも実情です。



山口工場長

### 【白兼栃木労働局長】

製造業におけるライン責任者の労働時間課題は、各企業も工夫が必要なポイントでしょう。よく言われる「特定の部署・社員に仕事が集中」してしまうパターンです。これについても「見える化」「共有化」⇒「分析」が基本です。その上で「部門間業務の平準化・多能工化」が一つの切り口でしょうか。リードマン業務の棚卸や他職位への作業分配等も考えられると良いかと思えます。

また労働時間管理についても、1か月終わって結果が出てからの対策より、最近の各事業場で多いのは、「月の中旬の中締め経過で対策を打つ方法」です。

一つのきっかけから、安全衛生管理業務の「当たり前の再考」に取り組んでこられた貴社ならば、労働時間等改善の新たな好事例を創りだして頂けるものと期待しております。

### 【高橋監理官】

貴社の場合、会社ホームページを見させて頂いて、「人材育成等、若者へのメッセージや、スタッフ部門での女性活躍等もしっかり、メッセージを発信されており感心させられることが多いのですが、中でも注目したことは、外国人労働者の有効活用です。ベトナムの方たちですよね。

多様な人材の活用の中でも、今後、「外国人労働者の活用」はキーポイントとなる可能性があります。

### 【玉村副社長】

海外事業拠点としてベトナムに生産拠点を集約したことにより、マザー工場的役割を果たす関東工場には、就労資格を持ったベトナム人4人を役職付けで採用しています。課長・係長として責任ある立場でのOJTを実施しています。母国に戻ったら管理者として工場の中心的存在となってもらう事を期待しています。

また地元高卒(新卒)の定期的採用を継続しています。時間はかかっても大和鋼管魂を持った人材育成をしていくことは、企業存続の大事な要素となります。

### ※栃木県：小口主事より

「両立宣言」「女性活躍推進」「とちぎ女性活躍応援団」について説明。

スタッフ部門に限らず、ライン部門にも女性が増えてくるといいですね。

### 【白兼栃木労働局長】

今日は年末のお忙しい中、お時間を頂きありがとうございました。「労働時間等改善の新たな好事例生産」を期待しておりますので、今後とも継続的な取り組みをお願いします