

# 企業の儲かる ヒ・ミ・ツ

市内企業の生産性向上・業務効率化の  
取り組みを紹介します！



第19期生産性向上・業務効率化委員会では、コロナ禍でも儲かっている市内の優良企業にスポットをあて、生産性向上・業務効率化の取り組みを会員企業に紹介し、ヒントとしてもらえるよう視察会を実施してまいりました。

今回、視察の内容をまとめましたので参考にいただけますと幸いです。

また、視察にご協力いただきました、企業様にはこの場をかりてお礼申し上げます。

## 【視察先】

▶第1回 2022年 6月 株式会社イマヨシ 様

▶第3回 2022年11月 株式会社マルト水谷 様

▶第2回 2022年 7月 ナビエース株式会社 様

第19期生産性向上・業務効率化委員会 委員長 今川 昇

春日井商工会議所

## 株式会社イマヨシ

代表取締役:今川 昇 氏

本社所在地:春日井市高森台

昭和55年(1980年)設立の仏具製造会社。

仏具の中でも主に位牌を製造。

企画立案した絆印商品を、主に提携先の海外工場で委託製造し、自社で点検・修理・在庫管理の後、代理店である宗教用具総合商社より全国の仏壇店、葬儀会社などで販売。

注文を受け、位牌へ戒名を入れ出荷する。従業員数は約50名(9割が女性で、内半分がパート従業員)。



**位牌は戒名等も特殊で、仕事を覚えるまでに1~2年を要するため、長く働いてくれる従業員は貴重と考え、雇用形態の選択制や環境整備など長く働いてもらえるよう工夫されており、生産性の向上・業務の効率化につなげてみえます。**

### 長く働き続けてもらうための取り組み

#### ◆環境、年代に合わせた雇用形態の選択制

子供が小さいときは時短勤務のパート、フルタイムで働けるようになれば正社員への登用や勤務時間の延長等を会社より提案。

#### ◆パートの有給休暇の100%消化

急な用事(授業参観や子供が熱を出す・雨が降ってきたので洗濯物を取り込みたい他)でも、気兼ねなく休めるよう時間給を創設。正社員も同様に有給休暇の消化を推進。

#### ◆職場環境の整備

女性が多いためキレイな職場を心掛け、社員からの意見を尊重し、できる事はすぐに対応。

- ・女性が多く、休憩時等トイレ渋滞がおこらないよう増設
- ・手を洗う事が多く、冬場に水しか出ない手洗場に、電気温水器を設置
- ・飲料や休憩時のお茶菓子等の無料化
- ・寒いところでの作業用に足用カイロや暖房器具の設置

#### ◆退職金制度

長年働いてもらえるよう、正社員だけでなくパートにも退職金制度を適用。年に1回金額提示。

#### ◆食事会等の実施

夜、出席しにくい方もいるため、年に数回昼食時にお弁当等を取り、懇親・歓迎会等を実施。



### 実際働く女性社員さんの声

視察当日、実際に働く社員さんよりお話をいただきました。

- ・入社して18年、一度も辞めたいと思った事がない。入社時は子供も小さく休む事もあった。今は親の介護で休む事もあるが、今も昔も、気兼ねなく休みをもらう事ができる。
- ・女性が働きやすい点が非常に良い。学校が休みの時期は午前中のみ勤務でもよく、皆子育て経験者や子育て中なので、理解もあり安心して休める。お菓子等も以前は持ち寄っていたが、人数が増えてくると負担にもなるため、会社で負担してくれる小さな気遣いがとても良い。
- ・これまでいろいろな会社で働いてきた。当初は女性の働き方を応援する会社ですと言っている会社でも、実際は違う会社がほとんどで、自分だけ時短勤務で残務をお願いする形になり帰りにくかった。当社は勤務時間も明確に分かれており、帰りやすいうえに、社長の働く女性を応援するという会社としての考え方が、まわりの社員さんにもしっかりと浸透している。今は短時間の勤務でも、将来時間ができたときに働いてくれれば良いという、将来の自分に期待してくれているという事が、とてもうれしい!

## ナビエース株式会社



代表取締役社長: 大辻 誠 氏

本社所在地: 春日井市長塚町

昭和30年(1955年)、岐阜県中津川市にて設立。各種段ボールケースや強化段ボール(ナビエース)、段ボールパレット(ナビパレット)を製造。数百kgの荷重に負けない強度を持つ「重量物包装」や様々な機能を付加した「機能包装」などの製品を開発し、ニッチな包装業界でトータルな物流改善を提案。

本社以外に、中津川工場・掛川工場・亀山工場・関東営業所があり、従業員数は約180名。



**強化段ボールを強みに、物流改善によるコスト削減等をお客様に提案。愛知ブランド企業の認定や各種賞の受賞、また各種メディア等で取り上げられる等順調に業績を伸ばしてみえます。その秘訣等について、説明いただきました。**

### 生産性や業務効率化を高めるための社内的取り組みについて

当社では昭和42年から「ZD小集団活動(無欠点運動)」を実施しています。各部門でグループを作り、各グループはISO目標に則した目標を掲げて活動を行っています。月に1度「ZDグループ長会議」を開催。各グループの代表者が出席し、自分たちの活動内容と実績を報告して情報共有を図っています。例えば当社には段ボール製造機械が沢山ありますが、印刷機械Aでの活動内容を聞いて印刷機B、Cでも横展開出来るのであれば横展開して生産性や業務効率向上につなげています。そしてグループ活動を通して作業改善が生まれています。作業改善に対しては「改善提案表彰制度」により改善効果、作業性の向上率、安全性の向上率などの項目で審査して特級から6級に格付けして表彰しています。

### DXの取り組みについて

従来から、すでに基幹システムのクラウド化やグループウェアの活用は先駆けて導入をしておりましたが、昨年度より新たにグループウェアを全社で導入をしました。一番大きな効果としては、離れている拠点同士や顧客との打合せをすばやくリモートで行えるようになったことです。これは単純に出張費用が削減されただけでなく、生産性が飛躍的に向上し、大規模な生産移管のような、複数拠点間で行われるプロジェクトが短期間で完遂されるようになっております。

また、社内SNSを導入し、営業活動報告を社内共有できるようにしております。経営層は営業活動の状況をすばやく共有でき、コメントにより指示激励もなされて、営業活動の活性化に繋がっております。

他にもファイル共有、グループチャットなど多くのツールがひとまとめになっております。DXといっても、サービスが多すぎて選定や管理に人材と時間のかかることが多いのですが、グループワークウェアの導入はそういった、DXに関わる機能の多くを一度に実現することができます。



強化段ボール「ナビパレット」による愛知様様のイス40脚包装

### 市場価格高騰の中、企業努力で行う製造原価低減の取り組み方について、

### サプライチェーンのリスク管理・安定供給対応の取り組みについて

サプライチェーンのリスク管理・安定供給と製造原価低減を目的として、本社工場から拠点への生産移管を進めております。BCPの観点から、本社工場と拠点のどちらでも生産可能な体制を構築するとともに、本社工場よりも納入先に近い拠点で生産することによって、物流費の削減にも繋がっております。また、製造原価低減の面でも、本社工場での生産品目点数を減らすことによって、段取り替え回数が減り、設備生産性の向上に繋がっております。

# 株式会社マルト水谷

～速達生!でおなじみ～



代表取締役: 梶田 知 氏

本社所在地: 春日井市松河戸町

速達生で“お酒”のイメージがあるが、飲食店で使われる食品関係も取扱いが多く、コロナを経て割合は酒6:食品4となった。

取引先は配達可能な近隣のエリアに絞り、在庫商品14,300アイテムのうち、当日の朝5時までに受注した商品は365日その日のうちに1時間で出荷・配達できる配送システムを構築。また、新規出店者のメニューづくりのためのキッチン貸与や撮影設備提供も行うほか、社会貢献活動にも積極的に取り組んでいる。社内では、パートまで浸透している改善活動の推進、週休3日制の導入、人材確保のための紹介制度確立など、先進的な取り組みを行っている。

**以前は、売上の増加に伴った出荷の負担によるトラブルの増加、当日欠勤、離職率も高かったそうですが、改善活動によりBtoB企業の受賞は珍しい第6回日本マーケティング大賞を受賞される等、先進的な取り組み事例をお話いただきました。**

## 福利厚生の充実 働きたくなる環境の整備

男女共同だったトイレの改修やロッカールーム・休憩室の設置。制服支給。

社員旅行等の充実。おしゃれな社員食堂・事務所へ改修。会議室等はガラス張りにしたところ、結果、オープンなイメージに。

## 使命の変更 「経済的に」 → 「後工程が使いやすく」

社員からアルバイト・パートに丁寧に根気よく説明し、共感してもらい、目標を達成するためにどうするかを何度も議論。改善しようという観点ではなく、どうしたら動いてくれるかを検討。

その結果、職種・雇用形態にかかわらず、改善策の提案や活動が行われるようになる。出荷の際、お酒の在庫では表面の商品名ラベルを手前にして設置していたものを、アルバイトからの発案で裏面のバーコードを手前に設置する事により、作業効率アップにつながった。提案から改善につながった事例を掲示し、モチベーションアップを図る。

## 「酒屋」から「取引先の繁盛を請け負う会社」に変化

割りばし回収、東北義援金(さくらプロジェクト)、子ども食堂への寄付等の社会貢献事業を実施している。取引先にも協力いただき、参加店からも好評を得ている。

## 従業員満足度向上のために 残業時間の削減と働き方の選択

残業が多かったため、従業員の負担を減らすべく増員を実施。また、新たな働き方として、週休2日又は3日の選択制を導入。(5日×8時間or4日×10時間の選択)

## 新入社員紹介制度

職場環境や福利厚生面を整え、社員の満足度を高め、社員からの紹介により求人を実施。

紹介し求人につながった社員には、報奨金や表彰を実施。一般的な求人費用に比べると経費負担も少なく、良い人材の確保につながっている。

## 社員が自慢できる会社を目指そう!

トヨタのカイゼン方式や京セラのアメーバ教育を実施。当初は5Sをしっかりと実施。

トップダウンでは浸透・継続はせず、現場で自分たちが考えて実施していかないと継続は難しい。

