

# イデア工業(株)(製造業(樹脂押出形成品)・関市)

残業を前提としない働き方への転換と従業員の声を生かした職場環境の改善で、生産性向上と働きやすさを両立させ、安定した人材確保を実現

- ・ 残業ゼロを前提とした生産計画に基づく業務管理の徹底
- ・ 多能工化と「人財マップ」(スキルマップ)の活用により、有給休暇取得率9割超
- ・ 代表に直言できる「目安箱」を設置し、従業員の声を反映した職場環境の改善を推進



樹脂の押出形成品の一貫生産を行う  
イデア工業(株)

関市で樹脂の押出形成品の金型(口金)の作製から試作、押出成形、2次加工、検査まで一貫して手掛けるイデア工業(株)。

同社では、「残業が当たり前」という従来の発想から脱却し、「所定時間内で最大の投資効果を生む」ことを重視する意識改革に取り組むことで、事業の拡大と人員の定着を実現してきました。

## 取組の原点は、現場作業員として感じた違和感

取組の原点は、約30年前に遡ります。現代表のこたけ じゅんいち小竹淳一さんが、サービス業から転職し、現場作業員として同社に入社した当時、計画性のない製品の製造に強い違和感を覚えたといいます。

「現場を管理する立場の人がおらず、製品の生産量や生産時期を示した計画もない中で、従業員の判断一つで簡単に残業が発生する非効率な状態でした。このままでは会社が長く続かないのではと感じ、自分がやるしかないという使命感を持ちました」と振り返る代表。

## 生産管理と継続的な業務改善により、「残業ゼロ」を基本とした働き方に転換

そこで先代代表に直談判し、自ら生産計画の策定や生産の平準化管理を担うようになりました。同時に、残業時間の集計も開始し、「残業ゼロ」を基本とした週単位の生産計画を立てる仕組みを構築しました。

現在では、残業が発生するようなイレギュラーな案件が生じた場合、その要因を分析し、再発防止策を検討する是正報告書を作成することで、継続的な業務改善につなげています。

## 多能工化と計画的な人材育成で、有給休暇の取得割合は9割超

こうした生産計画とあわせて取り組んでいるのが、多能工化の推進と誰がどの業務に対応できるかを可視化した「人財マップ」の活用です。

生産ラインの工程ごとに必要な技能を整理した上で、従業員それぞれに工程ごとの「指導計画」を立て、段階的に複数の工程を担えるよう育成しています。

こうした取組により、柔軟に工程管理が可能となったことから、休みやすい職場環境が実現し、有給休暇の取得割合は9割を超えています。



人財マップで計画的な人材育成が可能に

## 現場から寄せられた声を職場環境の改善に反映



作業員の身長に合わせて  
高さが変更できる検査板

さらに、従業員の働きやすさを高めるため、同社では現場から社長に直言できる「目安箱」を設置し、寄せられた声を職場環境の改善に反映しています。

例えば最近では、重量物を扱う女性従業員の負担を軽減する補助具の導入や作業員の身長に合わせて高さが変更できる検査板が設置されました。

## 残業がなく、計画的に休暇を取得できる職場で、安定した人材確保を実現

「残業をなくし、計画的な生産を徹底しようとした当初は、やり方に納得できない古参職員の退職が続いた時期もありました」と語る代表。しかし、数年かけて考え方が浸透し、現在では生産計画や進捗管理を担える人材も育っています。「今では私が現場にいなくても業務が回るようになり、その分、営業活動を広げる余力ができました」。

こうした取組により、販路拡大や生産効率の向上に向けた取組が安定的に継続できるようになった同社。正社員でありながら、残業がなく、計画的に休暇を取得できる職場に変わったことで、離職は定年退職を除けばほとんどなく、安定的な人材確保につながっています。

代表は、「今後は、全ての工程で男女を問わず誰もが負担なく働くことができるよう、現場の声を拾いながら労働環境の改善を進めるとともに、職能に応じた手当や処遇を「見える化」することで、意欲のある人材が成長し、評価される職場づくりにも取り組んでいきたい」と意欲を示しています。

#### 【従業員の声】

残業ゼロをベースにした生産計画のため、定時後の予定が立てやすく、有給休暇も希望通りに取得できるので家族旅行などの計画が立てやすいのがうれしいです。

【アイデア工業（株）】 (<https://www.idea-ind.co.jp/>)

所在地：関市大杉831

従業員：31名（うち正社員29名、パート1名、派遣1名）

設 立：昭和59年

（令和8年5月末時点）