

社員、地域との絆に支えられた ワーク・ライフ・バランス

株式会社朝日相扶製作所



▲連続無災害日を更新中



◀コミュニケーション施設



この人に
聞きました

生産部長補佐
阿部 浩孝さん

女性管理職の積極的登用

地元からの出稼ぎ人口を少しでも減らしたい、人口の地元定着を図りたいと興された、そんな背景を持つ朝日相扶製作所は、社名には「相互扶助」を由来とする「相扶」の2文字を用いている。

当初は椅子用のビニール縫製からスタートし、その後、全くの経験者がいないなか、スチール家具用木工部品の製造をしようと、厳しい指導のもと本社で技能教育訓練を始め、木工技術者を育成した。あえて経験者を求めず、全て基本(ゼロ)からの技術取得に真摯に取り組んだ。

基本的理念に、労働者が性別により差別されることなく、女性労働者にあっては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすると謳っている。

その具体策として、女性を役職・管理職へ積極的に登用している(女性管理職9名)。女性特有の繊細さや儉約意識などは、例えば組立の現場においても丁寧な仕上げとなって表れている。

業務用ミシンを自宅に 持ち込んで在宅勤務

妊娠がわかった際には、総務部に連絡をもらい、ただちに業務内容を調整、母体の安全を第一として無理のない配置を検討する体制を採っている。

また、育児休業・介護休業などに関する規定を定め、必要な時に対応する体制を整えている。過去には勤務時間の短縮措置や子の看護休暇制度を利用した社員もいる。在宅勤務制度も設けており、以前、利用した女性社員は、自宅に業務用ミシンを持ち込んで作業を進めたという。

「多能工であれば、どこの部署でも戦力として活躍できる。そういった多能工の多い職場や会社は非常に強い。これからは、あれは出来ない、これは出来ないではなく、やるためにはどうすべきかを常に考えること。出来ない理由を考えても前には進まない。これから必要な人は新しい事にチャレンジできる人。できる方法を考えられる人である」とは、社報にも掲載された社長のコメント。

社内掲示にも、「なぜ5を繰り返せ！」

とあるように、工場内には「なぜ、なぜ…」と5回繰り返すことで、常にものを考えながら仕事をしようという雰囲気が満ちていることが感じられた。

社内報で情報共有

毎月、「エルメスの爪の垢」というユニークなタイトルの社内報を発行している。老舗エルメスに追いつき追い越せという意味を込めたという。内容は社長自ら記した経営方針や各部署の管理責任者による報告が主となっており、反省点や対策、創意工夫、改善成果などが掲載され、社員の情報共有に役立てられている。

また、地元の学校からの職場体験や工場見学も毎年受け入れ、地域との交流も活発である。社内行事も盛んで、季節ごとに社員やその家族も一緒に楽しむ福利厚生行事を開催している。夏のビアパーティ、秋の芋煮会、グランドゴルフ大会等で懇親を深めている。

(平成22年取材)



株式会社朝日相扶製作所

住 所: 西村山郡朝日町大字宮宿600番地15
代表者: 代表取締役社長 阿部 佳孝
業 種: 家具製造
従業員: 138名 (女性44名、男性94名)
<http://www.asahi-sofu.co.jp/>

企業より一言

私たちの商品はお客様のブランドネームで販売され、エンドユーザーの皆様にご愛顧いただいております。しかし、私たち商品に、責任も誇りも持っていないと言うものではありません。私たちには「NAMELESS-BRAND」、つまり「名を秘したブランド」というブランドネームがあります。

会社と社員は運命共同体

大阪有機化学工業株式会社 酒田工場



この人に
聞きました

工場長
大引 明さん



▲技術センターでは女性が活躍



◀年に2回行われる発表の模様

技術現場での 目覚ましい女性の活躍

大阪有機化学工業株式会社酒田工場では、特に技術職における女性の躍進が目覚ましい。技術センターには女性社員が3名配属されており、製品分析などに当たっている。仕事上求められる危険物取扱の資格も取得しており、顧客対応も含め担当している。

同社ではPM活動（プロダクトメンテナンス）に力を入れている。PM活動とは、5S（整理、整頓、清掃、清潔、躰）を基本とし、生産効率を上げるための人・設備・企業の体質改善を図る総合的活動のこと。同社では、グループ単位で提案から実践まで取り組み、最終的には年に2回の発表を行っている。「以前は男性ばかりが発表を行っていましたが、近年は女性も発表を行うようにしました。その積み重ねで、女性の評価も上がってきた実感があります。」と酒田工場での初の女性課長となった土門さんは話す。提案内容も女性ならではの目線を生かしたものも多く、改善の効果も上がっている。

また、社内外の研修参加を推進しており、業務上必要な資格について、男女関係なく積極的に取得できるような環境を整えている。

専門家による セクハラ相談窓口を創設

セクシュアルハラスメントの防止対策として、本社総務部門に相談窓口を設置したことに加え、平成19年からは社外に弁護士による相談窓口を創設し、本社には相談しにくい案件への対応を強化した。その成果として、社員のセクハラ防止への意識向上に効果があった。また、円滑な

コミュニケーションを図るうえでも、「男女を問わず、セクハラ防止に関する意識を持つことは重要です。」と大引工場長は話す。本社の相談窓口の設置に加え、専門家へ相談できる道筋ができたことが、セクハラを抑止力となり円滑な人間関係を保つことに繋がっている。

地域の中学校・高校からの要請に応じ、学生の職場体験の受入れを積極的に実施している。中学校や高校からの見学、インターンシップ、地元区長会や自治会などからの見学、ハローワークの就職支援策など、依頼されたことに対し協力を惜しまない。今後は、地域の子どもたちだけでなく、保護者に対する会社見学も予定されているという。（平成23年取材）

社員の Voice



オファーが来たら断りません

酒田工場 土門利賀さん

「本社が県外、化学工場という事情もあり、当初は地元住民との距離もありましたが、交流の積み重ねで、今はすっかり地元で溶け込んでいます。工場見学のオファーも断りません。」と笑うのは、酒田工場での初の女性課長となった土門さん。



大阪有機化学工業株式会社 酒田工場

住 所：飽海郡遊佐町藤崎字茂り松157-23
代表者：取締役社長 鎮目 泰昌
業 種：化学工業製品製造業
従業員：34名（女性5名、男性29名）
<http://www.ooc.co.jp>

企業紹介

天然物を原料としたレンズの接着剤を製造する事業からスタート、現在は特殊なアクリル酸エステルの製造をコア技術とし、グローバルな視点で市場の現状と未来を見据えて、選択と集中を繰り返しながら、継続的な研究開発を行い、豊かな未来のための新しい提案ができる研究開発を目指している。

智恵と情熱で社員の幸せと お客様満足の上を目指す

株式会社コヤマ



この人に
聞きました

代表取締役
小山 喜代司さん



▲社内社員研修中の様子



◀月に一度、育児休暇中の
女子社員が訪れる

「働きがいのある企業」 でありたい

株式会社コヤマは、経営方針に「勤勉」を旨とし、技術の革新を進め、人材能力開発をはかり、社員の生活向上と働きやすい職場作り日々、邁進してきた。目指すところは「働きがいのある企業」である。

企業は「人」で成り立つものであるため、「人づくり」が何より大切という考えに基づき、充実した社員教育制度を設けている。若手社員が能力を高め、その能力を最大限に発揮できるよう充実した研修制度の整備のほか、社外研修への参加推進も積極的に行っている。社員一人ひとりの資質を向上させることが顧客からの信頼となり、それが仕事に繋がり、会社が発展し、それがめぐって社員の生活向上が図れるという考え方だ。

ビジネスマナーやリーダーに求められる行動・考え方を学ぶ研修や、製造ラインや設備の構築・改善に必要な生産性分析手法などの講習会にも、若手社員を積極的に派遣している。もちろん、研修で得た知識を社内でも広く展開する機会も設けている。

「お互い様」の精神で 笑顔あふれる職場作り

「結婚おめでとう」「妊娠おめでとう」「出産おめでとう」「職場復帰おめでとう」、これを同社では幸せの四重奏と呼んでいる。これも、それぞれの節目で「お互い様」の気持ちを社員同士が持ち、補完しあえる職場あってこそである。

同社にとって重要な戦力である女性社員が、出産を理由として退職したのでは会社として大きな戦力ダウンになる。そこで社員全員に対し育児休業制度の利用を働きかけている。そのため、同社では育児休業を取得し、復帰することが当たり前となっている。

育児休業中の社員が赤ちゃんを連れて来る習慣も好評である。育児休業中には、毎月1度、母子一緒に会社を訪ねてもらっているのだ。なお、女性社員には妊娠したらすぐに知らせてもらい、健康管理に配慮し、立ち仕事から座ってできる業務に異動させる配慮を行っている。こうした様子を普段から見ていることで、若い女性社員も安心して、自分の将来の生活設計を

考えられるのだという。

また、そういった環境が後押し、男性社員も、平成17年に1名、1か月の育児休業を取得した。

研修報告書へ 社長からの直筆コメント

入社歴が浅くとも業務において評価の高い社員は男性・女性を問わず研修等の機会を与えている。会社に提出される研修報告書には係長、課長、そして社長から直筆のコメントが入り、報告書提出者にはコピーが渡される(原本は会社保管)。報告書を提出する度に、「激励」や「+αの気づき」をみんなからもらえるこの制度は、小さなことだがとても嬉しいと社員からの評価は高い。社内コミュニケーションの充実に役立っている。

(平成20年取材)



株式会社コヤマ

住 所:村山市大字大久保甲1260
代表者:代表取締役 小山 喜代司
業 種:電気機械器具製造
従業員:194名(女性125名、男性69名)
<http://koyama.sharepoint.com/Pages/default.aspx>

企業紹介

経営理念は、「人に喜ばれる価値を生み出し、地域の発展と自己成長をはかる」。そして、「経営と技術の絶えざる革新を進め、企業の永続と繁栄をはかる」「創意工夫の思考・精神を持ち、勤勉を旨とする」「従業員の生活向上と、働きがいのある企業創りを目指す」を、経営方針として掲げる。

社員の持てる力を発揮させる 働きやすい環境の提供

神町電子株式会社



▲保育園の様子



◀提案活動掲示



この人に
聞きました

管理部部長
阿部 絹子さん

充実した子育て支援策 自社工業内に保育園を設置

昭和54年の創業以来、人を大切にする
こと、従業員を大切にするを経営の課
題としてきたという神町電子株式会社で
は、東根市の大森西工業団地に自社工場
を建設した際、合わせて保育園「さくらん
ぼの森」を開設した。当時は反対の意見も
聞かれたというなか、女性従業員の子育
て支援策として実現させたものであり、「人
を大切にする」という理念を見事に結実さ
せたものといえる。

なお従業員専用ということではなく、周
辺の工場からも広く利用されている。同社
の社員は割引価格で利用できるほか、残
業をしなければならぬ場合などは、延長
保育を実施しており、その料金も割引して
いる。お昼時には2階の食事スペースか
ら、保育園で遊ぶ自分の子どもの様子を
眺めることができるので、安心して仕事に
励むことができると予想以上の好評価を得
ている。近年では食育にも力を入れており、
一企業が踏みだした取組みとして、地域か
らも歓迎されている。

女性は多機能。その能力を 活かせる職場へ

「女性はまさに多能工だと思うんです。
主婦は朝起きると朝食の準備、弁当に洗
濯に掃除、同時に数種類のことを行って
います。旦那さんを送り出し、さらに自
身も働いているならば自分の出勤準備も
しなければなりません。子どもが小さけ
れば、保育園や幼稚園に送ったりするこ
ともあるでしょう。そして何より主婦には、
コスト意識があり、神経の細やかさも備
わっています。そんなところが当社のも
のづくりには必要不可欠な要素となり活
かされるのです。」と、自らの経験も踏ま
えながら管理部部長の阿部さんは話す。

そういった女性の能力を活用するため
には、出産などの理由で辞めざるを得な
い状況を解決する必要があり、結果、女
性社員がより働きやすい職場を作ること
に繋がった。また、女性を管理職へ積極
的に登用することで、社員のモチベーシ
ョンの向上を図っている。

会社と社員の相互理解の上で 成り立つワーク・ライフ・バランス

全社員が参加しての企業の改善活動に
も余念がない。かれこれ20年近く取り組
んできたもので、途中で立ち消えること
なく活動が継続しているのは見事。

食堂内の一角に、社員が提案する企画
書が掲示されている。同社では、個人が
発案して提出するものと、グループ単位
で年3回の発表会もあるQC活動がある。
いずれも、審査で優秀とされたものには
褒賞金が与えられるなど、上手にやる気
を出させる工夫も生かされている。過去
に提出された企画案は年代ごとにファイ
リングされ、整然と並べられていた。も
ちろん、いつでも閲覧が可能な状態であ
る。企画提案を受けた半日単位の有給休
暇制度が導入されるなど、制度はどんど
ん進化している。

このように、同社には会社と社員の相
互理解の姿勢がある。その上に成り立つ
ワーク・ライフ・バランスが存在してい
るのである。

(平成20年取材)



神町電子株式会社

住 所:東根市一本木1-1-7
代表者:代表取締役 板垣 政則
業 種:製造業
従業員:95名(女性55名、男性40名)
<http://www.jinden.co.jp/>

企業より一言

昭和54年設立以来、モノづくりのプロという誇りを社員一人ひとりが
持ち、お客様ニーズに柔軟に対応できる、時代の変化に早急に対応できる
付加価値力の高い会社づくりを目指し、弊社に関係する全員の「夢と希望
をかたちに出来る未来創造企業」として邁進してまいります。

計画から実践へ 着実な取組み 株式会社長栄精密



この人に
聞きました

常務取締役
渡辺 三洋さん



▲日々行われる実務研修や改善工夫



◀研修中の社員の様子

会社近隣の保育園と契約 安価で通園できる環境を整備

平成21年に、初めて女性社員が育児休業を取得したのを契機に、男女ともに一層働きやすい職場作りを目的とし、一般事業主行動計画を策定した。作成の際には、「実践可能な計画」を意識し、実際に必要な事項に焦点を絞っての計画策定となるよう心掛けた。

まず、出産予定の社員が、スムーズに職場復帰を果たし、安心して子育てできる職場作りを目指す施策として、育休明けの社員が抱えていた「仕事と育児の両立に関わる保育園問題」に注目し、会社近隣の保育園の運営会社と新たに建物清掃業務契約を結びことにより利用料金の割引を実現した。これにより、会社から300mの非常に近い場所の保育園に、安価で通園できる環境を整えた。

また、子育て中の社員が会社の制度を利用しやすくするため、以前は対象年齢を中学生までとしていた家族手当を高校生までと引き上げた。毎週月曜日に行っている全体朝礼等の機会を活かし、このような会

社の考え方や制度の紹介をして社員全員の周知徹底を図っている。

社員の半数以上が技能士の 資格を有する専門家集団

男女を問わず、社員には長期的に技能・技術を身に付けさせたいという考えを持っている。「愛社精神を持てる会社づくりをモットーにしています。」と渡辺さん。数値制御の工作機械が多数稼働しているなか、「機械から使われる」のではなく、自分が機械を使い能力を発揮してもらいたいということだった。

社員の能力開発にも、合格すれば資格

試験の費用を会社が全額負担する制度を設けている。毎年、社員一人ひとりの教育計画を作成し、それに基づき全社員が自己の能力開発に取り組んでいる。そのため、毎年、多くの社員が国家資格等の技能検定に挑戦し、その結果、社員の半数以上が技能士の資格を有している。資格所有者については、社内掲示板に顔写真が掲載される。

毎年、地元工業高校からの要請に応じてインターンシップ職場体験を受け入れている。地域子ども達に仕事内容を知ってもらい良い機会となっており、参加した生徒の中には、同社への入社を希望し、その後就職した社員もいる。

(平成22年取材)

社員の Voice



とても便利な保育所があります

管理部 生産管理課業務係 岡崎瞳さん

私が育児休業制度適用の第一号。会社が新たに契約して利用できるようにしてくれた保育所は、会社からほど近く、さらに料金も安くしていただき、とてもありがたく思っています。このようなバックアップがあったので、不安なく戻ってこれました。



株式会社長栄精密

住 所:山形市立谷川二丁目1593
代表者:代表取締役社長 太田 芳男
業 種:機械製造
従業員:72名(女性9名、男性63名)
<http://www.tyoei.co.jp/>

企業より一言

つねに新しい技術に挑むチャレンジ精神と、最新の設備と優れた技術が調和した一貫生産システムで、お客様の高品質・高精度、そして低価格のニーズにお応えします。「お客様第一主義」を基本理念とし、技術開発はもちろん優秀な人材の育成に努力し、若々しい情熱を持って前進してまいります。

企業は人なり、 社員の能力を引き出す職場作り

東ソー・フオーツ株式会社



この人に
聞きました

取締役管理本部長
椿原 康史さん



▲休業制度の資料展示



◀社員研修の様様

子どもが親の会社に入りたい
と思える会社でありたい

「日々の研鑽と力強い創造力で豊かな未来を実現する」が企業理念。「とても大きいことなのだけれど、それを実現するのは社員一人ひとり、個々のレベルを高めて、お互いに信頼関係を築いて、そこで初めて実現できる。まさしく企業は人なり、なんです。」と取締役管理本部長の椿原さんは話す。その理念の具現化のため、いかに企業が人を育て、技能技術を伝承していくかを考え、社員一人ひとりの能力を思い切り発揮してもらうための環境作りに積極的に取り組んでいる。その取り組みの中の一つの施策が、「山形いきいき子育て応援企業」への登録であった。

ここ10年くらいの動きとして、新規採用、中途採用ともに、女性社員の採用比率が高まってきている。職人技のような現場も多い中、男女という区切りではなく、みんなで職域を広げていこうと取り組んでいる。その結果、以前は男性の職場であった製造部門に女性社員が配置されるなど、様々な部署に女性が進出して

きている。

椿原さんは「女性が安心して働ける会社というのが、我が社の一つの理想です。将来子どもが、親の会社に入りたいと思えば、親は自信を持ってそれを勧められる、そういう会社でありたいですね。」という思いを語った。

活き活きと活躍する
女性管理職

現在、1名の女性管理職が活躍している。海外を含めた渉外を担当しており、顧客と製造部門との間に入り調整を行う業務であるため、気配り、目配りができないと取引がスムーズに運ばない難しい仕事である。しかし、彼女の一つ一つの事柄を丁寧に進めるスタイルは、双方から好評であり、女性ならではのきめ細やかな仕事ぶりが評価されている。

また、非正規社員から正規社員への登用制度も設けており、今年も13名の社員が非正規雇用から正規雇用へと転換しており、着実に実績を挙げている。

社員と一緒に
活用できる制度作りを！

個別面談は社員全員を対象に、育成面談として行われている。年に2回、半期ごとに業務目標に対する成果の確認を行うとともに、親の介護の状況や家族計画なども含めた聞き取りを行い、相互理解の一助としている。

育児・介護休業規定などの休業制度を見直す際も、会社が制度を作って一方的に周知して終わり、ということではなく、活用してもらえることこそが重要と考えている。そのため、事前に社員に対しアンケート調査を実施し、その結果も考慮しながら見直しを行った。

日常的なコミュニケーションを通したお互いの理解と信頼関係が大切であり、みんなが同じ意識を持ち、同じベクトルを共有できるように努めている。その結果、年次休暇については、1日、半日に加え、新たに1/4という単位を導入した。取得回数も20回に増やし、より利用しやすいものとした。

(平成25年取材)



東ソー・フオーツ株式会社

住 所:山形市立谷川3-1435
代表者:代表取締役社長 島山 尚志
業 種:製造業
従業員:319名(女性39名、男性280名)
<http://www.tqgj.co.jp/>

企業紹介

企業理念に「日々の研鑽と力強い創造力で豊かな未来を実現する」を掲げ、「社員はプロフェッショナルであり、常に挑戦する意識を持つ企業集団として、地域を超えて英知を集結し製品価値に反映する品質・安全を追求し、企業として社会的責任を果たす」を経営理念とする。