

社員の「やる気」を引き出す 人事マネジメント

未来工業株式会社山形工場

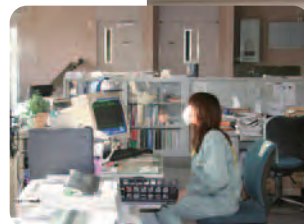


この人に
聞きました

山形工場長
小林 一郎さん



▲社内に掲示されるスローガン



◀自然光で明るい事務所

自律した社員を育てる ための取組み

業界では最後発メーカーでありながら、目を見張る成長を続ける未来工業。秘訣は、他社とは違った製品を作り出す徹底した「差別化戦略」と、社員の“やる気”を引き出す「人事マネジメント」であると、創業者の1人で相談役であった山田昭男氏（平成26年逝去）は語っている。山形工場もまた、そんな社風を受け継いでいる。

「未来工業の社員は『常に何故、ナゼ、なぜ』と心の中で復唱しながらものを見て、考えています。」と山形工場長の小林さんは話す。その中には、「残業禁止」という大きな課題をいかにしてクリアするかも含まれている。これを遵守するには、仕事上の無駄を省き、自律した社員であることが不可欠である。

そのためにも、会社は社員の資質を高めるための支援を行っている。通信教育・通学教育等にかかる費用の援助、有用と判断される資格については業務に直接関係する否かを問わず、資格取得奨励金と資格手当を支給しているのだ。

社員一人ひとりが 目標を設定

同社では、社員全員が個別に目標を立てている。目標を具体化するに当たっては、何を、誰のために考えるのかを大切にしているという。加えて、「今日はこれがベストかもしれないけれど、明日もそうとは限らない。だから常に考えることが求められ、改善工夫を常とした朝令暮改があたりまえという社風が育まれてきたのだと思います。」とのこと。

普段の業務だけに留まらず、5年毎に実施される全社員参加の海外旅行の前には、営業はもちろん全てのセクションで、1週間休むために、自分は何をすべきかを考える。社員一人ひとりが考えた結果、営業売上が過去最高を達成したこともあった。「理想としては、自律した社員が常にオーナー的な心構えで、考えながら仕事をし、お客様に喜ばれる創意工夫を更に心がけ、商品の品質を磨き、休日数を増やすこと。」と続ける小林さん。

地域貢献活動への 参加支援

養育する子どもが小学校就学始期に達するまで、育児のために所定有給休暇のほかに特別休暇として年5日まで取ることができる。育児休業は最長で3年間だ。残業禁止令や労働時間短縮に取り組んでいることから、仕事と家庭の両立支援について会社の積極的な姿勢が見られる。

セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等の相談、苦情窓口も設置している。

社員が参加する地域貢献活動に使用する車両、器具等の無料貸出を行っている。地域の中高生の体験学習や工場見学についても、積極的に受入れを行っている。寒河江市で京劇公演を主催したこともあり、地域在住の市民を無料招待し好評を得た。文化事業振興に繋がる企画は、これからも続けていく予定である。

(平成21年取材)



未来工業株式会社山形工場

住 所:寒河江市中央工業団地196番地
代表者:代表取締役 山田 雅裕
業 種:製造業
従業員:24名(女性2名、男性22名)
<http://www.mirai.co.jp/>

企業より一言

経営理念「常に考える」をモットーに、その社会的責任の重さを自覚し、企業人、社会人として求められる倫理観によって公正かつ適切な経営を実現していくことが重要であると考えております。そのような考えに基づき、『未来工業グループの行動基準』を定めて着実に実現に向かって、努力いたします。



女性
活躍

家庭
両立

男女
職場

子育て
支援

社員みんなが仕事に誇りが持て 働き甲斐がある職場へ モガミフーズ株式会社



▲掲示板も積極的に利用

この人に
聞きました

取締役業務部長
長田 邦博さん



◀自然解凍食品のパイオニア

わくわく社員増殖大作戦 実施中！

モガミフーズ株式会社は、日本水産(ニッスイ)のグループ会社であり、主に調理冷凍食品の製造を手掛ける。日本水産より出向してきた取締役業務部長の長田さんは「当社は女性社員が多く、育児休業制度も当たり前のように活用されています。三世代同居率が日本一の山形県ですから、言ってみれば家庭内に保育園があるようなものですね。これは東京では考えられないことで、すごくいいなと思いました。」と話す。

モガミフーズ株式会社では、組織活性化活動として「わくわく社員増殖大作戦」を展開している。長田さんが提唱し現在進めているもので、わくわく楽しく仕事をしようという活動である。増殖という言葉にも思いがあり、「一人が気づいてわくわく社員になり、そのわくわく菌が伝播してほしい。少しずつでいいから、最終的に蔓延してくれば。」と笑う。

具体的には、「笑顔で挨拶、感謝、思いやり」、この3つの基本行動の励行にある。

これらは全て「心の報酬」であり、「心の報酬」のやり取りは職場を活気づけることに繋がる。

この「わくわく度」の確認として行われているのが従業員満足度調査であり、「朝起きたら、会社に行きたいと思いませんか。」「モガミフーズに入社したいという人がいたら勧めますか。」などの独自の設問で構成されている。

ノー残業デーの導入で 残業時間の大幅削減

残業時間の削減を目的に、平成23年から週1回の「ノー残業デー」を設定している。制度を導入した平成23年は、残業時間の月平均が約19時間だったものが、翌年の平成24年には約12時間まで短縮された。また、ワーク・ライフ・バランス推進を目的とした仕事効率化の取組みとして、「時短実践ビデオ」を社員全員で鑑賞するといったユニークな取組みも行われている。

年次有給休暇については、取得率が以前は5割に満たなかったが、近年は7割

弱と、年々、高くなってきている。最終的には計画的な取得ができるようになれば理想という考えのもと、社員への周知を進めている。

正社員転換制度を 就業規則で明文化

契約社員から正社員への正社員転換制度を設けており、さらに制度内容を就業規則に定め、明文化している。また、年1回、各社員が業務内容や異動についての希望を「キャリアシート」に記載することで経営側が社員の希望を把握する仕組み作りも行っている。この「キャリアシート」の作成は、異動希望などだけでなく、将来のキャリアプランを立てる内容となっているため、自分の将来をイメージして、今何をすべきかについて考える一つのきっかけ作りにもなっている。

平成22年には、セクハラ・パワハラ防止規定を制定した。さらにその考え方が浸透するように、コンプライアンス強化月間を設け、倫理観を持った秩序ある職場づくりを目指している。(平成26年取材)



モガミフーズ株式会社

住 所: 西村山郡河北町谷地字鉦江96
代表者: 代表取締役 赤川 慶三
業 種: 食品加工・販売業
従業員: 427名 (女性309名、男性118名)

企業紹介

日本水産(株)食品事業の関係工場として、コストと品質の向上を重視し、安全かつ信頼される商品づくりに邁進し、顧客の満足度を高め、役員・全従業員は、折り目正しく行動し、地域社会にも貢献し続けることを企業理念としている。

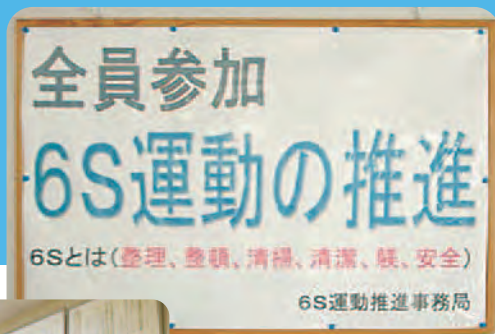
公正な人事考課基準の制定で 女性社員の活躍を促進

山形東亜DKK株式会社

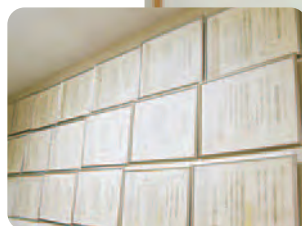


この人に
聞きました

取締役 社長付部長
業務部長・品質保証部長兼務
天野 雅範さん



▲常に環境整備と安全が基本



◀社員の国家資格認定証

資格取得を推進し 女性社員の職域拡大へ

山形東亜DKK株式会社では、地球規模の関心事である環境問題、特に人や自然にとって命の源となる「水」と「空気」の計測器を手がける。

会社の発展のためには、女性の能力発揮の推進が重要であるといった認識のもと、女性社員に対して積極的に資格取得を奨励することにより、有資格者でなければできない責任ある業務へ職域拡大するとともに、女性の役職・管理職への登用を推進している。

女性管理職登用で 生まれた明るい職場

製造部門の女性社員のスキルアップを図るために、社内教育を実施するとともに資格取得経費を会社負担としている。これらの取組みが実を結び、平成16年には女性初の電子機器二級組立技能士が2名誕生した。現在では 第一種衛生管理者が1名、

品質管理検定二級取得者が2名、非破壊検査技術者が1名など、多くの女性社員が資格を取得している。

人事考課基準、昇進昇格基準を明確にし、労働者全員に周知している。女性を役職(主任クラス)に登用することにより、職場のリーダーとしての意識付けを行い育成している。

その結果、課長職に1名、係長職に1名の女性管理職が誕生した。女性社員を役職・管理職に登用した結果、女性管理職の笑顔での対応により、職場の雰囲気が明るくなっただけでなく、顧客からの信頼度も向上したように感じている。また、女性社員自身がそれまで以上に仕事にやり甲斐を感じる効果も大きいと考えている。

社内には凜とした緊張感があった。細やかな作業を伴う組み立て・検査といった行程では女性が活躍している。特に安全面には気を配っているとのことで、社内安全パトロールを定期的実施しており、現場で不具合を発見すると赤紙を貼り、即、改善される。

安心して子育てと仕事を 両立できる環境の整備

育児・介護休業規定を設け、安心して子育てと仕事を両立できるように全社員に周知している。また、育児休業制度の対象者に対しては、制度について個別に説明を行うなど、利用しやすい職場環境の整備に心がけている。その結果、出産を理由に退社する者はほとんどなく、女性社員の平均勤続年数は12年と男性社員と同じ年数となっている。定着率の良さ＝働きやすい職場の証であろう。

また、男女ともに働きやすい職場作りに向けた対応として、全社員に小冊子「企業行動憲章・行動規範」ガイドブックを配布し、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントの防止について周知・啓発している。

県内の中・高・高専・大学生のインターシップを現場研修として受け入れている。また、地域の中高校からの要請に応じて、構内のテニスコートの休業日貸し出し等にも応えている。

(平成22年取材)



山形東亜DKK株式会社

住 所:新庄市大字福田字福田山711番地109
代表者:代表取締役社長 松野 侶夫
業 種:製造業
従業員:108名(女性56名、男性52名)
<http://www.y-dkk.com/>

企業より一言

「誠実」「創造」「挑戦」の理念に基づく物づくりが、社員一人ひとりに至るまで浸透し、お客様が安心してお使いいただけるよう、日々活動しています。日々創造し続ける技術集団であるために、常に挑戦者である初心を忘れず、高い技術力を維持するための努力を惜しみません。