

会社にとって機械は資産、 しかしそれ以上に大切な資産は その機械を使う社員 東北鐵矢工業株式会社



▲工場の様子



◀元気な朝礼の様子



この人に
聞きました

総務課
小林 実貴さん

女性の管理職登用と 職域拡大

平成15年に初めて女性社員を取締役工場長に抜擢。平成21年には課長職にも起用し、経営にも次第に女性の意見が反映されるようになった。その後、女性の採用も増え、それまで男性のみであった営業・技術系分野にも女性が参加するようになり、緊張感の中にも和やかさが存在する職場へと変化した。

社員みんなが安心して活躍の 場を持てるように支援

家族に対する配慮も深い。女性は母親として、男性は父親として、小さい子どもの病気・学校行事や地域の催しなどには積極的に参加、対応するよう呼びかけている。独身の社員ばかりではなく、広く社員全員が安心して活躍の場を持てるよう、休暇の取りやすいメリハリのあるスタイルで職場環境を整えている。これから所帯

を持つ社員に対しても、社内融資制度を作り、物心両面からの支援を行っている。また、法律上、従業員30人未満の規模では産業医制度は義務付けられていないが、社員の健康管理の充実を図るために導入している。健康診断やメタボ健診を実施して、社員の健康にも大いに配慮し

ている。さらに、地域の子ども達にも「ものづくり」を知ってもらおうと、学校の工場見学・インターンシップなども積極的に受け入れている。加えて、社会貢献活動の一環として地元の広場に遊具を寄贈し、地域の方から大変喜ばれたというエピソードもある。 (平成21年取材)



東北鐵矢工業株式会社

住 所: 鶴岡市田代字広瀬16番地
代表者: 代表取締役 清和 喜美
業 種: 鋼製建具製造業
従業員: 22名 (女性6名、男性16名)

企業紹介

ビルやマンション、学校等で使用される鋼鉄ドアのような金属製建具全般を製作・販売している。親会社は、文化シャッター株式会社(東京本社)である。社には誠実・努力・奉仕を掲げ、お客様と働く仲間を大切にしながら、日々前進することに取り組んでいる。

「ライフワークシナジー」 人生と仕事の共鳴 株式会社マイスター



▲5S活動発表会の様子
※5Sとは
整理・整頓・清掃
清潔・しつけの5項目



◀1位のチームを表彰



この人に
聞きました

代表取締役
高井 作さん

きめ細やかな心配りで メンタルマネジメントの実施

「人材=会社の力」という考えのもと、教育訓練を行うとともに、メンタルマネジメントを重要視している。

取締役専務で、産業カウンセラーと家族相談士の資格を有する高井晴子さんがその対応にあたる。入社するとまず最初に休暇届に目を通し、現場を巡回して社員一人ひとりに声掛けを行い、声の調子や表情を見ながら、体調を崩していた人には体の具合、家族が病気であれば経過など、さまざまな事情を聞いて巡っているという。もちろん「いつもありがとう、頑張っているね。」と、ねぎらいの言葉も忘れずに、社員全員とコミュニケーションを図っているのである。

社屋には『人を育む自由空間』として「遊」をテーマとしたスペースが設けられ、ゆとりと気力を回復する「場」が演出されている。明るいエントランスホール、2階屋上緑化、メディアライブラリー、プレイルーム、カウンセリングルーム等も備えられている。

ブラザー・シスター制度の導入 新入社員の居場所づくり

平成7年に初めて20歳の女性4人を採用して以降、積極的に女性を採用しており、現在は15名の女性社員が活躍している。以前の男性ばかりだった頃と比べて職場の雰囲気明るくなり、整理整頓や環境美化など、目に見えて変わってきた部分も多いという。

新入社員には、社長と専務（産業カウンセラー）、あるいは総務部長が自宅を訪問し懇談する。社員の家族に会社のことを理解してもらう効果があり、特に女性社員には、将来の結婚や出産・子育てについて会社の考え方を説明するいい機会にもなっている。「会社の宝は人」という理念を伝えることにも繋がっている。

また、株式会社マイスターでは、「ブラザー・シスター制度」を導入している。新入社員の教育係となる先輩を「ブラザー・シスター」とし、不慣れな社会生活でのサポーター役を担う。目的は新入社員の「居場所づくり」である。さらに、ブラザー・

シスターとなる社員自身が悩みを抱え込まないよう、相談役としてメンター（上司）を付け、更にメンターの相談役としてリスナー（役員）を置く制度となっている。

年間を通じて マイスターカレッジの開催

社員の多様な技術能力開発と自己啓発のため、社外研修への参加を促進するだけでなく、社内OFF-JTの場として、講師を社員、契約顧問の先生、技術コンサルタント、メーカーの方など様々な方面にお願いしたマイスターカレッジを年間を通じて開催している。

カフェテリア自己啓発プランにも注目。自分で希望して選べる研修受講システムのこと、なりたい自分への道を応援するため、数々のメニューから選んで研修が受けられるというものだ。

また、会社と地域との繋がりも深く、会社見学を希望する地元の高校や中学校の要望を受け入れたり、産業カウンセラーが地域に出向き、講演を行うなどしている。

（平成21年取材）



株式会社マイスター

住 所：寒河江市中央工業団地 156番地1
代表者：代表取締役 高井 作
業 種：機械製造
従業員：47名（女性5名、男性42名）
<http://www.ic-net.or.jp/home/meister/>

企業紹介

企業理念は「強調・共感・共演」。この3つの言葉は、「現代の企業環境はシナリオの無いドラマである。その無いシナリオを自ら創作し、主役であるお客様を引き立てるための名脇役として、自ら演じきらなければならない」というコンセプトのもと、掲げられている。

女性が多い職場だからこそその 心配りに富んだ支援体制 松文産業株式会社鶴岡工場



▲最先端の自動化システムも導入



◀工場安全衛生委員会の様子



この人に
聞きました

取締役工場長
菅原 眞一さん

将来の女性管理職誕生に 向けた着実な取組み

女性の管理職任命を見据え、働きやすい職場を作る職場内改善活動のリーダー、サブリーダーに女性を登用している。現在、11グループすべてのリーダー、サブリーダーを女性社員が担っている。

また、業務に必要な資格取得は男女に関わりなく奨励し（資格取得のための受験料2回までは会社で負担）、業務関連の各種研修会、セミナーなどへ社員を積極的に派遣している。このような会社の支援を受け、2名の女性社員が既に第一種衛生管理者の資格を取得し、活躍している。

妊娠・出産後も継続して 働ける環境づくり

産休及び育児休業者の代替要員の確保や、母体に負荷のかからない業務となるよう配慮するなど、妊娠、出産後も継続して勤務するところができる職場環境作りを進めている。「繊維業界は歴史的に女性が働き

手として支えてきた業界です。女性が結婚や出産を理由に退職してしまうようでは、大きな戦力ダウンになってしまいます。」と取締役工場長の菅原さんは話す。

また、年次有給休暇の取得推進のため、計画有給制度を設け、前期、後期それぞれに1日取得できるよう定めた。連続操業・交替制の就業を行っているが、本人の都合による代休変更・交替勤務の申し出が

あっても、柔軟に対応できるよう配慮している。

社員の健康があってこそ会社であると考え、日頃より社員の体調管理には気を配っている。健康診断後の二次検査等の該当者については必ず再検査・精密検査を受診するように声かけを行っている。また、産業医による健康セミナーも毎年実施している。（平成22年取材）

社員の Voice

臨機応変な対応が嬉しい

検査・出荷担当 土田 育弓さん



私は入社10年目です。主な業務は検査と出荷手配を担当しています。2人の子どもを授かり、お休みを頂戴しました。現場には、私より後輩、でも子育てでは先輩という若いママさん従業員も活躍しています。福利厚生面では、子どもが小さいので、急に保育園から呼ばれることや、様々な行事、通院等についても臨機応変に対応して頂いて、安心して働かせてもらっています。お昼は明るい食堂に現場のみなさんと一緒にいろんなお話をしながら食事をするのが楽しみです。いろんな話をしながらコミュニケーションが深まります。そして私のような共働き夫婦には、残業がないことが助かっています。保育園は午後6時までには必ず親が迎えに行かなければなりませんから、とても助かっています。



松文産業株式会社 鶴岡工場

住 所:鶴岡市上山添字神明前250
代表者:取締役社長 小泉 信太郎
業 種:繊維製造
従業員:101名(女性53名、男性48名)
<http://www.matsubun.co.jp>

企業紹介

業績とはお客様の感動の総和であることを認識し、お客様と心の通った連帯感を持ち、会社の事業を通じ、人格を向上させ、技術を磨き、有能な社会人となって、社会に貢献する。そして生きがいを見出し、自らの人生を大切に、将来に希望を託し、次世代育成にも取り組むことを目指す。