

企業は人なり～といわれるが、人材育成・教育は中小企業にとって極めて大きな課題である。本コーナーでは、キラリと光る人材育成に取り組む企業を紹介する。

ワーク・ライフ・バランス施策で社員の働きがいを高める

神町電子株式会社 (山形県東根市)

神町電子株式会社

代表取締役 板垣 政悦

山形県東根市一本木一丁目1番7号

創業 昭和54年

従業員 100名

事業内容

現金自動預払機製造、修理業務、医療機器手術用アクセサリ組立、走査型電子顕微鏡製造、HDDデータ消去装置製造、医療機器生化学自動分析装置の製造、開発・設計試作、量産、リサイクルトナー・リポンの製造及び販売、再生紙・事務用品等エコ商品販売、地場特産物の販売など



神町電子株式会社大森工場隣の保育園から、にぎやかな子どもたちの声が聞こえる。いまは10時の休憩時間。子どもたちが工場2階にある休憩室から眺める社員に声をかけている。その様子を見て微笑むのは、同社社長の板垣政悦さん、保育園の園長先生でもある。

■社員のために保育園設立

神町電子株式会社大森工場の隣に並ぶ建物は、床暖房完備で、暖かい木造の認可外託児所「神町電子さくらんぼの森保育園」。平成19年に設立、生後2ヶ月の乳児から4歳児まで26名を預かっている。

現在、同社に勤務している社員だけでなく、大森工業団地内の企業に勤務する社員、市役所に勤務する職員も利用している。また、さくらんぼの収穫期は臨時で預かる場合もある。

板垣社長に保育園設立の理由をたずねると、「社員あってこそその会社」と答え、続けて「大森工場の社

員の8割は女性、子育て中の社員が安心して子どもを育て、働くことができる環境が必要だと思った。子どもは社会の宝。子どもこそが未来を切り開いてくれる希望だよ」と話す。

しかし、同社にとって保育園の設立や運営ははじめて。建物無し、ノウハウ無し、経験無し、手探りの出発だった。設立にあたり社内に「準備チーム」をつくり、保育園のねらい、施設の設計、運営方法などを決めた。副園長を務める保育士の安食さんは、長年保育士としての経験はあるが、民間企業で働くのは初めて。板垣社長から声をかけられ、同社の社員となって準備チームに参画した。

政府は少子化対策の1つとして「ワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭の調和)」を推進しており、男性の育児休暇取得の推進、事業所内託児所設置への助成など、さまざまな取り組みをすすめている。大企業では「ワーク・ライフ・バランス推進部」など専属部署を立ち上げているところもある。しかし、中小企業が大企業と同じように取り組むためには、人・物・カネ・情報不足が大きな壁となっている。

■社長の熱意で軌道に乗る

神町電子株式会社の場合、その壁を打ち破ったのは、板垣社長の「社員のために保育園が必要だ」という熱い思い。実は社長が保育園設立を提案した時、多くの社員が反対した。同社には子育て世代の女性社員が多



(写真上) 代表取締役社長 板垣政悦氏
(写真右) 工場のすぐ隣にある保育園



いとはいえ、保育園は事業として成り立つのか、継続できるのか、不安材料が多いことが理由だった。保育園運営は初年度、そして2年目も厳しい状況が続いた。働くお母さんのための認可外託児所はニーズが高いが、一方で資金面、運営面などで多くの課題を抱えている。

同社管理部の阿部絹子部長は、設立から保育園事業に携わってきた。阿部部長は「子育てしやすい環境づくりを進めているのに、課題は増えるばかり。本当に経営に貢献しているか悩んだ。企業として、もっと優先すべきことがあるのではないかと、何度もジレンマに陥った」と振り返る。しかし「今は採算が合わないが、だからといってやめたりはしない」という板垣社長の決意は揺らがなかった。「保育園も中小企業経営も同じ。とにかく続けることにより、最終的に利益を出すことが大事だ」と、同社は保育園も1事業として、他の部署と同様に具体的な目標を設定し、取り組みはじめた。

今年、保育園の設立から4年を迎え、事業が軌道に乗ってきた。保育園ができたことで、同社では出産や育児を理由に退職する職員が減少した。また、2番目の子どもも入園し始めている。

安食さんは「親がすぐ近くにいるので、子どもは安心して過ごせます。お母さんが休憩時間を利用して、乳児に母乳をあげられるのはとても良いこと。また、子どもが少し具合が悪くなくても、すぐに様子を見に来ることができるのも、他の園にはないメリットです」と話す。

■大企業がやらないことをやる

神町電子株式会社の理念は「小さいながらもキラリと光る、小粒ながらもピリリと光る」企業であり、板垣社長のモットーは「人を大切にすること」。

板垣社長は「われわれのような中小企業は、お金はないが、工夫と知恵は出せる。大企業のやり方を真似ても仕方ない。むしろ大企業がやらないこと、私たちにできることをやるのが大切だ」と語る。

同社では14年前から、社内的小グループで品質向上や生産性向上など自主的に行う「QCサークル活動」に取り組んでいる。半日かけての発表会を年3回続けており、優秀グループには報奨金があり、活動成果が業績につながるだけでなく、評価されることがモチベーションとなっている。保育園の保育士スタッフもQCサークルに参加している。前回の発表会では、保育園チームが見事、優秀賞を獲得した。



「ママー見て」休憩中の母親に呼びかける

保育士の安食さんは「保育園の業務を『数字で達成するなんて無理』と思っていたけれど、やればなんとかできた。『こうしなさい、ああしなさい』と指示されるよりも、自分たちで考えると気づきや工夫が出てきて、やり甲斐があります」と語る。

また、同社には「改善・提案制度」がある。これは、社員全員に対して3ヶ月に2件のペースで新しい提案をすることを義務づけている制度で、この制度にも賞金がある。阿部部長は「中小企業が事業を継続し、利益を確保するためには、ひとり一人の社員の成長が不可欠です。そのために、モチベーションと意識を高めていく機会はとても大切です。その点で、QCサークル活動や改善・提案制度を通じて自分のやったことが評価され、賞金がもらえることは大きな励みになります。また、日々の業務の中で一人ひとりの能力に応じた、励ましや改善点を指摘することも大切と思っています」と語る。

■一人ひとりの成長が企業の力

神町電子では保育園設立によって、社員が結婚や、出産後も安心して働き続けることができる環境ができた。そして、QCサークルや提案制度によって、仕事を通じて成長や働きがいを得られる機会がある。板垣社長は、毎月の給料日に必ず100名の社員全員に給与明細を手渡し、ご苦労様」と社員をねぎらう。

「一人ひとりの成長が、企業の成長」——社員が安心して働ける環境そして、成長できる機会をつくり出していくことが、中小企業における人材育成の秘策である。(フィデア総合研究所・齋藤亜紀)