

株式会社 シンコーメタリコン 立石 豊 代表取締役社長

自ら先頭に立ち、トップダウンによる「おせっかい」な働き方改革 「社員全員がまるで家族!？」アットホームで働きやすい職場を実現



社長として就任した1994年頃はベテラン社員の多くが定年を迎える時期でもあり、若い社員を採用して育てることが課題でした。当社の事業である溶射作業はいわゆる3Kで、なかなか定着せず離職率が40%に達していました。この状況を改善するには抜本的な対策が必要だと考え、少しずつ会社改革に乗り出しました。これが「人を大切にする経営」の始まりです。

2000年初頭には、社員の能力開発を目的としたジョブローテーションによる多能工化に着手しました。個々の能力は様々ですし、業務に対する適正もあります。そのため部署異動を定期的に行い、適材適所を見極めた上で、複数の業務に対応できる社員の育成を行いました。この取組により、後に導入した各種休暇取得時に不在となるポジションへの人員配置がスムーズに行えるようになってとともに、他部署への業務理解が深まることで部署間の連携が円滑になりました。働き方改革において、当社が成果を上げた要因の一つだと考えています。

育児制度に関しては、女性社員には2011年より本格的に導入し、その翌年から「子育て面談」を実施しています。これは育児休業中に、月に一度、赤ちゃんと一緒に出勤することを義務化する制度で、子育てや職場復帰などの不安や悩みを、私や先輩ママ社員と気軽に話し合います。毎月出勤することで、休業中でも会社の様子を把握でき、現場の同僚たちは赤ちゃんの成長を見守る事になります。成長を見守ってきた社員は育児復帰後のお母さんを快くフォローするので心強いと思いますよ。また2018年には、出退勤の時間を5分単位で前後にス

ライドできる「スライドワーク制度」と、小学校卒業までの子供を育てている従業員を適用範囲とした「短時間勤務制度」を導入しました。このような制度の充実により、長く女性が働き続けられる環境が整ってきました。

女性の育児取得が恒常化した2017年より、男性にも育児取得してほしいと考え、有給の5日間連続育児制度「イクメンファイブ」を導入し、取得を義務づけています。「誕生した子供と一日でも長くそばにいられることが嬉しい」「妻にとって一番の家族サービスになりました」と男性社員からも好評です。現在は「イクメンセブン」として、7日間連続育児制度へと進化しました。

2018年1月1日には、私自身が「イクボス宣言」を行いました。さらに、社員のワーク・ライフ・バランスを応援しながら、業績も結果を出しつつ、自らも仕事と生活を充実させている管理者を奨励しました。翌年行われた厚生労働省主催の「イクボス企業アワード2019」では、当社初の女性取締役・玉置千春がグランプリを受賞するという栄誉をいただきました。

このように、育児制度のみならず、連続休暇制度「ドリームセブン」をはじめとした制度の導入や、福利厚生や各種手当の充実などを図り、職場環境の改善を長年進めてまいりました。「人を大切にする経営」を第一にし、なおかつ働く女性の視点に立った「女性活躍推進」を実践し続けたことが成果として現れていると思います。当社は「おせっかい」であり「アットホーム」な社風です。社員とその家族を幸せにし、地域に貢献できる会社であり続けるよう、これからも取り組んでまいります。



2021年11月16日(火)和歌山ビッグ愛にて開催された「職場改革セミナー」の講演の様子。



育児休業中、月に一度赤ちゃんを連れて出勤する「育児出勤」の様子。



育児取得について

解消したい課題

働き方改革を進める上で、男女ともに育児休業制度が浸透していなかった

- 女性社員については、過去に取得したケースはあったが、浸透していなかった。また優秀な人材確保のため、育児休業からの復帰が望まれていた。
- 男性社員については、育児取得の雰囲気職場に醸成されていなかった。

課題への取組

トップダウンで各種制度を導入し、育児取得を推進

- 育児休業中、月に一度赤ちゃんと出勤する「子育て面談」を導入。
- 出退勤の時間を5分単位で前後にスライドする「スライドワーク制度」を導入。
- 小学校卒業までの子供を養育する従業員を適用範囲とした「短時間勤務制度」を導入。
- 男性社員への制度として、7日間連続育児制度「イクメンセブン」を導入。

導入の成果

男女ともに育児取得率100%を達成。会社全体で育児を応援する環境を実現

- 育児休業取得を義務化することにより、男女ともに取得率100%を継続中。
- 育児により不在となったポジションをカバーすることで、社員のチームワークが向上した。
- 「子育て面談」の実施により、同僚の育児休業を自分事として捉えることができ、育児取得中の社員へのフォロー体制が盤石となった。
- 業務の属人化解消がさらに進められた。

育児休業制度 導入成功のアイデア

- 社長自身の「イクボス宣言」に代表されるように、社員とその家族の幸せを第一に捉え、トップダウンによる各種制度の導入及び義務化を徹底した。

働き方改革において実践された主な制度

- 連続休暇制度「ドリームセブン」…盆、正月の大型連休以外に、社員が各自計画を立てて年次有給休暇を連続で7日間取得できる。
- 福利厚生の充実…毎年、全額会社負担で社員旅行(海外旅行)を実施。資格取得した社員への資格手当やスーツ手当、誕生日手当(社員の親へのメッセージ付き)を支給。
※手当は全て現金で本人に手渡し。
- 自己評価制度の導入…社員が頑張りを自らアピールし、また目標を持ち、前向きに働くことができる環境を整備。
- 年2回の個人面談の実施…全社員1回あたり20分以上、社長が直接個人面談を実施。社員から制度の導入や改善等の要望を聞く場としている。



株式会社 シンコーメタリコン

事業内容 各種金属・セラミックス、サーメットの溶射施工、並びにこれらに付帯関連する一切の業務

所在地 滋賀県湖南市吉永405 TEL 0748-72-3311 E-mail info.shinco@shinco-metalicon.co.jp

従業員 正規89名(男性72名・女性17名)



WEB <https://www.shinco-metalicon.co.jp/>