

その人に合った環境を

会社全体で仕事を後押し

さまざまな人材が1つの場所で働くためには、職場の環境を整える必要がある。仕組みや制度だけでなく、部署、または会社全体の雰囲気も仕事のパフォーマンスに影響する。メトロール(東京都立川市、松橋卓司社長)は、本業に集中できるよう、従業員の意見を取り入れた環境改善を進める。和井田製作所では、障害者を雇用するため、製造現場への説明、情報の共有を徹底して、受け入れる準備を整えた。また、長年障害者を雇用し、今では従業員の7割を占める日本理化学工業(川崎市高津区、大山隆久社長)に、これまでの経験や職場での工夫を聞いた。

柔軟な集団の職場とは

メトロール

従業員が力を最大限に発揮できるよう、動きやすい職場作りを進めるのは、工業用センサーメーカーのメトロールだ。創業時から、中規模企業の利点を生かし「横のつながり」が強い社内体制を築いた。現在の従業員数は製造部門やパート社員を含めて100人強で、連携を密に取る。

本社のフロアには壁や仕切りがなく、各部署は机のまとまり、いわゆる「島」を構成する。営業

部の島の隣が技術部なので振り返るだけで相談できる。例えば、営業社員がヒアリングした顧客の課題を技術部員に相談し、「それなら誰々が得意」などと話して即座にプロジェクトチームが出来上がる。松橋社長は「当社ではプロジェクトチームが、すぐ自主的に集合して課題を解決しては離散していく。フラットで社内の横の連携が強いネットワーク型の柔軟な組織」と話す。

本業に専念できる環境を

同社は職場の環境づくりにも注力する。各自が担当する「本業」に専念できるよう、事務業務の自動化や省力化を進める。社員は支給された会社のクレジットカードで経費を支払う。ソフトウェアやクラウドを駆使し、すぐにシステム上で金額が把握でき、精算用の書類作成の手間が掛からない仕組みにした。また日報やスケジュールはオンライン上で社員全員に共有する。移動中でも記入や閲覧ができるため、社員は時間を有効活用できる。他人のスケジュールに予定を追加でき、打ち合わせなどの日程調整がしやすい。松橋社長は「自分で一つも入力していない日なのに、私自身の予定が埋まっ



「自律心の高い社員が気持ちよく働ける職場を」とメトロールの松橋卓司社長

てしまう時もある」と笑う。

直近5年で、ベテランの退職などで従業員数は15%減りながらも、売上高は約2倍に増えた。「会社に直接利益を生まない業務は、全てが見直しの対象。業務省力化のソリューションが多い時代に社長業ができる、私は運が良かった」(松橋社長)。

同社には現在、人事部がない。社員統括の省力化などもあり、専任で担当者を置くほどの業務や問題が発生しないためだ。新卒採用などは部署間を超えて集められた社員のプロジェクトチームで対応する。「将来、先輩になりうる社員による選考の方が、長い目で見たキャリアプランを描ける」(松橋社長)。採用時には、精神的な強さを重点的に見る。社内は部署の縦割り色が薄いため、業務を上司から割り振られることが少ない。つまり、自主的に動ける性格でないと活躍しにくいため、自律心の強さが採用の基準になっているという。

自主的な成長も促す

松橋社長は「自律心の強い社員が気持ちよく働け、自ら成長したいとの意欲を持てる」職場環境を目指している。そのための投資は惜しまない。社内に「意見箱」を設け、社内環境について自由に投稿してもらう。昨年度は約1300件の投稿があった。パートも含む全社員が月に最低1件は意見を寄せたと計算できるほど社員に好評だ。最近では、「デスクワークで肩こりがひどい」との社員の声を受け、総額200万円でストレッチマシン一式を導入した。他にも、健康を気遣い野菜も取れる冷凍弁当を導入したり、服飾やメイクの専門講師による営業社員の身だしなみ講座を開催した。目新しい取り組みに、社員は積極的に参加してくれ、より一層連携が強まる。

最近は製造現場でも積極的な投資をした。従来は汎用の工作機械を使った部品加工が大半だった。若手社員の「NC機を触りたい」との声を受け、5軸制御マシニングセンタなど計5台を今



メイクの専門講師による身だしなみ講座(メトロール)

年3月に導入した。「汎用機を操る技術を基礎に、NCで機械を制御できたら、次はCAD/CAMも操れるようになりたい」と段階を踏んで意欲をもって取り組んでくれれば幸い。社内の部品加工部門に力が付いたら、高度な設計ができる。すると製品の性能やデザイン性も上げられ営業や販売もより一層しやすくなる」と、松橋社長は社内の好循環に期待を込める。

特性と仕事をマッチ

和井田製作所

職場の環境を整えることは、従業員の働きやすさを追求するだけでなく、採用した人材を受け入れやすくする雰囲気作りとしての役割も担う。例えば、障害者の雇用。岐阜県高山市で精密研削盤を製造する和井田製作所も、そのことを実感した企業だ。同社が障害者の雇用と育成に取り組んだのは2014年から。現在、従業員166人に対して3人が障害者で、うち1人はサポート業務ではなく製造部門の組み立て現場で活躍する。

きっかけは、13年、14年と段階的に施行された「障害者総合支援法」だった。それまでほとんど障害者雇用の実績がなかったが、法律の改正を機に雇い入れの計画を作り始めた。「やるからにはしっかりやりたい。上場企業として、地域