

働き方改革実現には時間が必要です。PDCAサイクルを回し続けないと改革の成功は望めません。

株式会社金子製作所は、昭和31年、浦和市（現さいたま市）に光学機器部品製造会社として設立されました。現在は、医療機器部品、航空機部品の製造販売と研究開発が主業務であり、高度な技術と、医療機器品質ISO13485・航空宇宙品質企画JISQ9100の認証に裏付けられた高い品質マネジメントシステムにより、国内企業はもとより海外企業からも高い評価を受けています。

副社長の秋山朋子氏によると、10年ほど前までは、社員の残業時間は長く、また、航空機新開発部品の優れた試作品を製造するため、スキルの高い一部の社員に業務が集中し、結果として社員が健康を損ねてしまう場合もあったとのこと。働き方改革関連法成立前から、残業時間を含め社員の働き方を変えることが必要と考え、課題解決に向けた取組を始め、現在も継続しています。

外部の専門家を活用することで、課題を克服

現社長金子晴房氏の就任後、過去の慣習に捉われない経営を行っています。斬新な

発想を持つ社員を登用して社内に新たな視点や発想を取り込み、改善につなげることもその一つです。具体的には、初となる女性役員（秋山副社長）を登用し、女性の持つ新たな視点から社内改革を行いました。秋山副社長は金子社長からの厚い信頼に応えるべく、製造業の硬直性を変える斬新な発想による社内改革を実行し、これまで行われていなかった多様な経歴やスキルを有する人材の採用、外部の専門家への依頼が行われるようになりました。

労働時間短縮という課題解決のため、製造業の業務改善を専門とする自動車業界経験者を招き、指導を仰いでいます。5Sなど工場全体の改善策のほか、工場内の作業を特定のスクリルが必要な作業とそれ以外の作業に分類し、無駄のない作業の振り分けを行うなど、個々の業務ごとにきめ細かで丁寧な対応を依頼しました。専門家からの改善策を実行した結果、作業が効率化され、大幅に残業時間が短縮されました。また、残業管理を受け持つ総務部の谷口係長によれば、一定の残業時間を超えると自動的に本人

や管理職にアラートが鳴るシステムを導入し、効果を上げている、とのこと。

秋山副社長は、一朝一夕に残業時間短縮はできず、短縮効果が表れるまで「PDCAサイクル」を回し続ける必要があるが、専門家に依頼しても効率化には時間が掛かる、と改善の難しさを語っています。

現在も、社会保険労務士へ依頼して管理職向け講習を実施するほか専門的な知識を積極的に採り入れ、働き方改革関連法への対応のアドバイスを受ける等、会社全体で時短への試みを続けています。

従業員が元気でいられるよう健康経営も推進

また、働き方改革の一環として健康経営にも力を入れています。取組には、労働人口が減る中で、社員の皆さんには80歳まで元気に働いていただきたい、という思いが込められています。

産業医・産業カウンセラーによる面談は10年以上前から行われていました。以前の嘱託産業医の先生に、塩分管理の重要性を説くセミナーを依頼したことが健康経営推進のきっかけとなっています。平成30年に社内に同社のイメージキャラクター「カロネコ」をモチーフとしたカフェ「カロネコカフェ」を開設し、平成31年2月から「スマートミールカフェプロジェクト」を発足させています。同プロジェクトは女子栄養大学との連携で、塩分量を控えた野菜中心の朝食・昼食を1年間社員に

朝食の一例



カロネコカフェ



新たな視点に期待する金子晴房社長（左）
何事にも積極的に取り組む秋山朋子副社長（右）

提供し、定期的な採尿によりその効果を測定する、という今までにない試みです。これもPDCAサイクルの徹底ぶりが分かる事例です。

社内改革の成果が採用にも反映

そのほかにも育児休業からの復帰後の時短勤務や子供の成長に伴いパートからの正社員転換など「結婚、妊娠、出産後も安心して働き続けられる」環境を実現しています。また、女性管理職も積極的に登用するなど、社員のための社内改革を実行しています。

このような経営者による課題解決に向けた取組が、世間の働き方改革に先んじた形となりました。その成果の一つとして、人手不足の中、毎年10名程度の新入社員が入社します。

将来へつながる、女性を応援する奨学金「カロネコ奨学金」

同社は、芸術・文化の知識・技能を習得するための海外体験活動をする女性を応援する奨学金として「カロネコ奨学金」を設けています。秋山副社長によれば、この奨学金も単なる社会貢献ではなく、将来的に同社が製造する部品にデザイン的加工価値を付けるためのコラボとなる可能性を考えてのことでもあるそうです。

今後も全社一丸でPDCAサイクルを回すための動きを続けていきたいとのこと。

