

Q. 1950年の創業から75年もの間、事業を営まれてきたわけですが、会社として特筆すべきことを教えてください。

創業時から、基本的には受注生産、お客様から図面をいただきて製造する、もしくは設計の段階からお客様と一緒に考えつくりあげるというやり方ですが、昔のことになりますけども、一般消費者向けのばねの製品を売っていた時代もありました。一世を風靡したエキスパンダーやハンドグリップなどは、元々弊社の創業者である私の祖父が考案した商品で、弊社が発祥なんです。今はもう製造しておりませんが、そういうB to C向けのスポーツ用品のスプリングもたくさん作っていました。

その他には、独立された方がたくさんいらっしゃることですね。弊社で勤務され、その後独立し、ばね屋として開業されたのが10数社ぐらいおられます。祖父が非常に面倒見の良い人で、実は、弊社三代目にあたる私の父親も元々弊社の営業担当でした。一度は独立した後、その会社を弊社が吸収合併する形で戻ってきたんです。今は製造業の独立ってなかなか難しいですが、そういう気合いのある従業員が出来たら嬉しいですね。

Q. 吉村代表取締役におかれましては、2013年に4代目として就任されたとのことです
が、事業を進めていく上で、大切にされてきたこと、大切にされていることを教えてください。

企業経営で一番大切なことは、経営理念だと思っています。

弊社の経営理念は「**弾む原理を進化させ 小さくても大きな使命と責任感をもって社会に貢献すべし**」ですが、これは弊社三代目の私の父親が生み出した経営理念で、私は「一言一句変えずに継承して事業を行おう」と決めて事業を継承しました。

逆に言いますと、それ以外は全部変えていきました（笑）。人材面、設備面、業務の進め方もどんどん変えていきましたが、根本の理念は変わらない、ということです。

Q. 代表取締役に就任されてから人材確保面で取り組まれてきたことを教えてください。

就任当時は、高齢の従業員が多く、2人に1人が60~70代だったので、会社を存続させていくためには、若返りを図る必要がありました。ほぼ毎日採用活動を行い、新卒採用はもとより、中途採用であっても、「とにかくやる気のある方だったら全員採用しよう」という感じで進めていきました。まずは「人」を安定させないと前に進めないと感じていましたので、ハローワーク様をはじめ、色々なチャンネルを使い、いい方と出会うために、ほぼ年中、面接している感じでした。

集客のためでもありますが、採用活動を進めるには、会社を知ってもらう必要がありますので、皆様に知っていただけるようにホームページも一新し、どんどん情報発信をしていきました。YouTubeで発信したり、SNSにも力を入れていきました。

1人、2人と若い方に入社いただき、世代交代していったという感じです。

Q. ホームページや、YouTubeの活用について教えてください。

就任してすぐホームページ作成にとりかかりました。業者さんに依頼すると高額になるので、土台だけつくってもらって、あとは私が1ページずつ更新したり、増やしたりしてきました。

当時は会社内で課題が山積の状況だったので、昼間は面接とか色々やって、家に帰ってから、写真や動画の編集をしたり、キャッチコピーを考えたりしていました。

お客様を集める営業活動を兼ねながら、採用に関するPRもしてました。

YouTubeも、ほぼ同じ時期から始めました。動画編集の知識もありませんでしたが、自分で勉強してやるしかない、と思って取り組みました。動画を見た方からの反応も結構ありました。当時は、まだ動画発信しているのが珍しかったので、こんな機械さわってみたいなど、興味を持ったという方もいらっしゃいました。



代表取締役 吉村 篤 氏

【会社プロフィール】

- 昭和25年（1950年）設立。
- ばねの製造業の専門メーカーで1個から大量生産まで対応。米粒大の小さいものから何メートルもあるような大きなものまで様々な形状のばねを製造。
- 自動車や医療、農業関係をはじめ、美容院の椅子に入っているスプリング、バイク、自転車、文具関係など、ありとあらゆる業界向けのばねを製造する「ばねのスペシャリスト」。



セイハツ工業株式会社



Q. 従業員の皆様の年齢構成等を教えてください。

現在、従業員は42名いますが、20代3名、30代10名、40代11名、50代11名、60代7名となっています。若い者に偏るわけでもなく、高齢の者に偏るわけでもなく、バランスのいい構成になっていると思います。

男女の構成は、男性29名、女性13名となっており女性比率が31%となっています。

現場勤務が70%程度。正社員比率は76%と、結構高いのではないかと思います。子育てや介護等、ご家庭の事情等がある方はパート社員として勤務されていますが、基本は正社員採用としていますので、ご事情が解消されれば、また正社員として働いてもらうことができます、という風にライフスタイルに合わせて柔軟に対応しています。

Q. 貴社におかれましては、ハローワーク布施のマザーズイベントに何度もご協力いただいているますが、仕事と家庭の両立についてどのような配慮をされていますか？

子育て中の方は、どうしても突然に休まなければならないことが出てきますが、そこは会社としても十分な理解を示していますし、そういう企業風土ができてきていると思います。

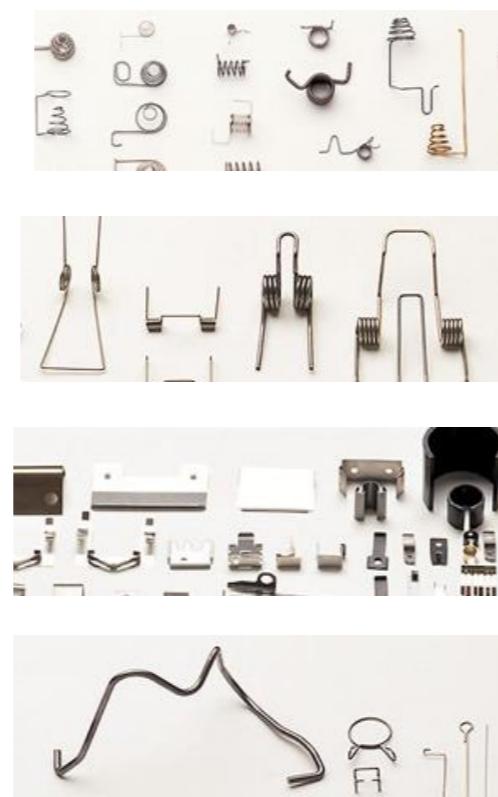
「なんで休むんや」というようなことはありません。

また、**ライフスタイルに合わせて、働く時間を柔軟に変えていきました。午前だけ、午後からがいいなどの希望に応えてきました。**

総務の管理職も女性で子育て経験があるので、安心して色々相談しやすいという環境もあるのかなと思います。

「急な休みで業務が滞る」ということがないようにしているのも大きな点ですね。納期に影響がないように多能工化し、上手にシフトを組んだり、正社員がフォローに入ったりする等、**突発的なことがあっても十分対応できる体制が作れている**と思います。ギリギリの人数でやっているわけでもなく、かと言って人が余っているわけでもなく絶妙な人員で回しています。従業員各々が各々の良いところを活かして、フォローし合える体制が出来ているのかなと。

多能工化については、同じ仕事でも幅がありますので、色々なことができるようになってもらう、ということを意識しています。色々できる人については、当然、評価も高くしています。



Q. ご高齢の方も多数働かれていますが、どのような配慮をされていますか？

体力面で負担にならないよう、また安全面で怪我のないよう、ということに十分気をつけています。「商品の入った箱を高く積まない。」「少しでも重量が軽くなるように箱自体を変える。」「空調を毎年少しづつ入れ替え、働きやすい環境にする。」等の気配りをしています。

弊社は未経験者でも応募可能としておりますが、ご高齢の方は、色々な知識を持っておられたり、経験を積んでこられていますので、得意とされている能力・経験を可能な限り発揮していただきたいと思っています。これまで弊社で働かれてきた方には、自動車部品関係の製造過程や配送業務に携わっていただきました。

Q. 外国の方もお一人働かれているとかがいましたが、何か配慮をされていますか？

現在は1名外国籍の従業員が在籍しています。特別な配慮をしているわけではなく、会社として担当してほしい業務を実施していただくだけの能力があり、必要なコミュニケーションがとれると判断したので採用しました。

文化の面で違う面はありますので、母国の文化にも理解を示しながら、必要であれば日本の文化を説明し、指導している、くらいですね。

Q. 貴社は「ユースエール認定(※1)」を受けられていますが、若年者の雇用や職場定着について、どのような配慮をされていますか？

当然、能力には差異がありますので、気長に育てることにしていますが、できる者にはそれなりの権限を与えて、結構自由にやってもらっています。基本的には「一つの部署で頑張ってもらいたい」と思っていますので、たとえ幹部候補生であっても、2年ごとに違う部署にまわす、というようなことはせず、面接のときに「やりたい」と言った仕事を頑張ってもらっています。

一から十まで教えるという形ではなく、のびのびとやってもらった上で、困ったときは私に相談できるよう、サポート体制は整えています。面談もしていますね。そうすると、お若い方は調べる能力に長けていますから、結構自分で調べてやってくれます。弊社のホームページには私の知識をだいたい掲載していますし(笑)。

もし途中で違う部署の業務につきたいという希望があった場合は、とつつけた様な理由ではダメですが、本当にやりたい気持ちであれば、OKとしています。

でも最初の10年は頑張るように伝えています。人間関係も含め、辛いことが色々あるかもしれないけれど、それも自分たちで乗り越えていかないといけない壁ですね。

特別な研修は実施していないですが、ただ、ばね屋なので、「ばね技能士」の勉強はやってもらっています。技能検定に合格したら、手当も毎月つきますので、そこは皆で教えあいながら自発的に勉強しています。あとは少しづつ経験したことがないことを経験していただけるように、仕事を任せています。現場だったら新しい設備にチャレンジしてもらうとか。ここは自由に任せ、会社側で、順番を考えて計画的に担当させています。

多少失敗しても私は何も言いませんし、安心して業務に臨んでもらえるよう、「最後の責任は全部私が取ります」と明言しています。

※1：ユースエール認定制度とは、若者の採用・育成に積極的で職場環境（雇用管理の状況）が優良な中小企業を、厚生労働大臣が認定する制度です。



Q. 「人材確保」「従業員の職場定着」という観点で、大切にされていることを教えてください（職場環境や労働条件の整備や有給休暇の取得勧奨等も含みます）。

若い方も含め、人が定着するかどうかの一つの問題として、技術継承という問題があると思います。

弊社は過去、年齢の高い方が多く、職人がたくさんおり、設備も古かった。その人しか分からぬ機械があつたり、板をかまして微調整をして対応したり…（笑）。そうした面には、お金を投入して解消していきました。

やはり、若い方をはじめ、誰でもさわれるようにデジタル化、NC化していくことも大事で、ばねを作る機械だけじゃなく工作機械、道具、ちょっとしたテーブル等の設備も入れ替えて、整えていきました。『**弾む原理を進化させる**』という理念どおり、**技術を時代に合わせて現代風にしてきたんですね**。職人さんが手加工で5工程ぐらいかけてやっていたことを、一つのマシンでできるように開発して、女性の方一人でやってもらえるようにしたりとか。

女性や高齢の方も対応できるような設備だったり、工程の改善を突き詰めていくことが、職場定着に大きく貢献しているのではないかと思います。それは製造業ではとても重要だと思います。職場定着をしてもらおうと思ったら、ローテクからハイテクまでいろいろ組み合わせ、いろいろと工夫していくことが必要かと思います。

Q. 多様な人材が活躍されていますが、吉村代表にとって、従業員とはどういった存在でしょうか。

全員が大切な仕事のパートナーです。どれだけ機械があつても、人がいなければ動きませんから、一緒に仕事をするかけがえのない一人一人ですね。

長く一緒に仕事をして、楽しく仕事ができる仲間です。

お客様に対してもそうですが、一緒に働く従業員に対しても、一人一人のご縁・出会いを大切にていきたいと思っています。

Q. 貴社は「もにす認定（※2）」も受けられていますが、障害者の雇用や職場定着について、どのような配慮をされていますか？

現在2名働いていますが、仕事内容としては特別な配慮はしていませんし、十分な戦力となつてもらっています。

障害の特性上、解決すべき課題が発生した場合は、私が対応したり、**事案によっては外部機関のジョブコーチに相談したり、対応をお願いしたりしています。**

※2：もにす認定制度とは、障害者雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況が優良な中小企業を、厚生労働大臣が認定する制度です。

Q. 残業の頻度はどの程度ですか？また、有給休暇の取得状況はいかがですか？

残業は基本的にはありません。突発的残業になることも希にありますが、その場合でも2時間程度です。

有給休暇については、特に私は取得勧奨はしておらず、現場で諸々調整しながらやってくれています。弊社は祝日は原則出勤なのですが、納期に間に合いそうならみんなで休もうか、と調整して休んでいるときもあります。私はそこには口出ししないですし、**むしろ休んでもらつても利益ができる構造にすべく尽力する必要がある**と思っていますし、これまでしてきました。

有給休暇の年平均取得日数は14日となっており、有給休暇は非常に取りやすい環境かなと思っていますし、色々な特別休暇も設けています。

