



かつての3Kのような工場のネガティブなイメージを払拭し、未来型のラーニングファクトリーへの変貌を目指す山本金属製作所。今まで感性や感覚で伝えてきたことを数値化することで理解しやすくするため、IT化に積極的に取り組む。匠の技とテクノロジーを融合させたソリューションなどの開発にも余念がない



企業が集積する工業団地、津田サイエンスヒルズに立地する吉泉産業。社員のワーク・ライフ・バランスを重視する同社では、女性社員に結婚・出産などのライフイベントがあっても第一線で活躍できる環境を用意。さらに2018年4月、団地内に「吉泉さくら保育園」を開園予定。子育てと仕事の両立をサポートする

としては全員採用したいし、採用した以上は社長を目指して頑張ってもらいたい。

佐々木 当社では新卒の採用を30年続け、現在約100人の社員の4割ほどは新卒採用です。景気の悪いときでも必ず数名は採用してきました。その



人材が、今や立派な戦力になっています。雇用に関していうと私は女性と外国人がキーだと考えています。優秀な男子学生は大手志向が強い。それならガッツのある女性と外国人を採用しようと、ある時から方針を変えました。

吉村 それはいつ頃からですか？

佐々木 7～8年前です。同時に女性を採用するのであれば、保育園の必要性も考えました。今春ようやく念願になって社内保育園を開設します。また外国人研修生も優秀な人には、3年間の期限が過ぎても技術職として再度働けるようにしています。

山本 市街地を一望できる社員食堂も立派ですね。

佐々木 ここはレストランだった建物を購入して開いたんです。それと福利厚生でいうと、以前おこなっていたリフレッシュ休暇の9連休を今年から再開させました。

松下 働き方の多様化のなかで、女性の雇用はキーワードのひとつです。みなさんの会社では、女性に工場の機械のオペレーションを任されていますか？

佐々木 採用した女性の中に、大学卒業後、旋盤や加工がしたくて技術専門学校に入りなおしたという人がいたので、驚きました。非常に優秀な人材で、しかも育児休暇に入り社内保育園の利用者第1号になってくれて嬉しい限りです。そういった環境が整っているのを見て、入社を希望する女性も増えてきました。

吉村 当社もここ数年女性が増えています。工場に機械を

扱う約4割が女性で、未経験者ばかり。私が社長に就任した頃は、60代以上が従業員の4割を超える構成でした。そこで男女関係なく、やる気のある人はどんどん採用した結果です。機械を使ったものづくりがしたいのに検査しかさせてもらえない、経験がないので面接さえ受けられない、そんな女性がたくさんいます。しかも彼女たちは情熱があるから成長も早いんです。

山本 今年も現場オペレーターとして女性を採用し、今後も増やしていく予定です。当社ではものづくりは男性中心の職種でしたが、女性が働きやすい制度や



環境づくりをどこまで組み込めるかが、企業の成長の鍵を握ると思います。

佐々木 女性の活躍するフィールドは、ものづくりの世界にどんどん広がっていく可能性があります。だからこそ企業としては受け皿をしっかり用意しないといけない。

女性や外国人、シニア世代の活躍こそ、生き残りの道。

松下 2つめの課題は人材をどう磨くか。現場に女性が増えたという話が出ましたが、女性に対する教育や設備環境については、どのような取組みをされていますか？

佐々木 マシニングセンターや旋盤の担当として女性を採用していますが、現場の力仕事は男性に任せるなど「体力差を補うこと」を工夫しています。

吉村 「男女同権」ですね。採用時から一貫して男女差を意識しないようにしています。背が低い女性が機械を扱いやすいように専用の台をつくったりはしますが、高齢者や障がいを持つ社員に対しても同様に接しています。また

女性のマネージャー登用も、個人のマネジメント能力に適性があったからです。

山本 まずは環境整備が基本。もう一点は「なるべく任せる」。できるだけ彼女たちに主導権を持たせ、学びたいという研修があれば受けさせます。当然、失敗もあります。でも自分の意志で選択した失敗は、経験としてフィードバックされるはず。それと女性社員への差し入れは男性よりも気を遣いますね(笑)。

吉村 そんなことも気を遣われているんですか(笑)。

松下 女性以外の社員の育成ではいかがですか？

佐々木 団塊世代の有効活用ですね。社内での教育も考えて、大手企業のOBを技術顧問という形で採用しています。大手企業で高度成長期を駆け抜けた世代は、技術だけでなくパワーもありますから、彼らをトレーナーとして社員を育てています。まだまだ元気な彼らに活躍する場を提供するとともに、持ちうる技術を伝承して若手の育成へとつなげていきたいですね。

吉村 今、現場の熟練職人はどんどん減っていますから。

佐々木 当社の場合は75歳の方でも、ものづくりが好きな人には仕事を続けてもらっています。切磋琢磨してきた技術力や知恵はまだ現場に活かれます。

山本 当社も大手企業で技術開発に携わった方が数名います。

佐々木 そこはやっぱり大事ですね。

山本 はい。それもアドバイザー感覚ではなく、若い社員に技術の伝承を含めてノウハウを吸収させて、会社のものづくりに貢献してもらいたい。それと若手の育成でいうと、ポリテクカレッジ(職業能力開発大学校)^{*}にも定期的に社員を行かせています。

佐々木 うちもポリテクセンター(職業能力開発促進センター)^{*}で検査をされていた人に来てもらって、設計について教えてもらっています。

^{*}ものづくりの基本を習得し、企業の製造現場で最新の技能・技術に対応できる人材の育成をおこなっている。