

中小企業・小規模事業者向け

人手不足対策·人材活性化 事例集



はじめに

近年の"人手不足"は中小・小規模事業者にとって大きな経営課題になっていますが、新たな人材の獲得が難しい中、その対策として次の3つの観点が必要と思われます。

①生産性向上

②人 材 確 保

③人材の活性化

(による経営効率の向上や人材流出の防止)

本事例集では江戸川区内の9企業を取材し、上記①②③のいずれかの視点から各社の取り組みを紹介しています。1事例につき、マンガ編2ページ、解説編2ページの計4ページにて解説しています。マンガによるストーリー仕立てで各社の取り組みを紹介しておりますので、楽しみながらご覧いただけると存じます。

目 次

■はじめに・目次・・・ 1
■事例・・・・・・・・・・・・・・・・・2~37
1. 石原金属加工株式会社
2. 医療法人財団京映会
3. 三光エンジニアリング株式会社
4. 彌生ヂーゼル工業株式会社
5. 古川親水苑(社会福祉法人東京優貴会)
6. 株式会社ムトウ
7. 株式会社古田土経営
8. 株式会社東京スパリア商社
9. 株式会社ユナイトボード
■まとめ:9事例のポイント······38 ~ 39
■「新活躍層」の獲得・・・・・・・・・・・・・・・・・・40

社員参加の手作りITによる生産性向上

石原金属化工株式会社

1937年(昭和12年)大阪で創業の当社は 主にコントロールケーブル (手元動作を遠隔操作で伝達させるケーブル)の 製造メーカーです



1991年(平成3年) 大阪の本社から派遣されて 現社長の石原氏(当時 25歳)が 江戸川区平井の営業所に配属となりました





もっと事務作業を 効率化できないかなぁ?

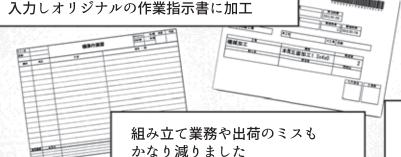
それに 得意先の注文指示書が まちまちだから ミスも多発するし…

そんな時に出会ったのが Microsoft 社の 表計算ソフト Excel3.1 や データベースソフト Access1.0 でした 0 50=

こんな便利なソフトなら 文系の私でも いろいろできそうだぞ



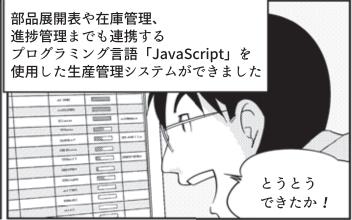
こうして得意先から来る膨大な注文伝票を Microsoft Access のシステムに 入力しオリジナルの作業指示書に加工



次に部品展開表にも Microsoft Access を使用しました

そしてピッキングする 部品の情報をシステム上で生成し 組み立てがより正確になりました



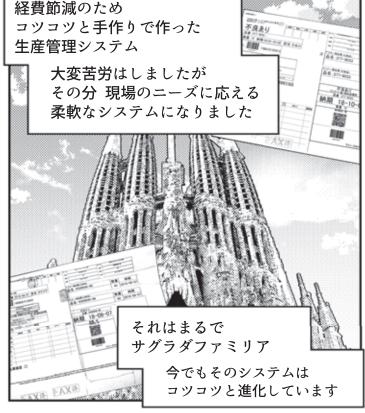


一方で部品棚や工具の配置を 社員間で徹底的に議論し 作業場の近代化・効率化を進めました



生産管理システムには 社員からさらに次々とアイデアが出て 携帯情報端末、音声ガイド等 さまざまな注意喚起のしくみ等を導入







業務の効率化により ワーク・ライフ・バランスの推進を評価され 2017 年江戸川区産業賞を受賞しました

生産性向上

社員参加の手作りITによる生産性向上



石原金属化工株式会社 (江戸川区平井)

設 立:1954年 従業員数:24名

業務内容:コントロールケーブルの製造販売

産業要素部品の輸入販売

1 事業概要

コントロールケーブルとは

手元の操作による引く、押す、回転させるなどの動力を、そのまま確実に遠方の離れた場所へ伝達させる、遠隔操作の媒介の役目を担うケーブルがコントロールケーブルです。たとえば自動車では、アクセルやブレーキ、クラッチなど運転手の操作を車体に伝えるのに使われます。



主な用途

自動車、建設機械、農業機械、船舶、設備機器、 パチンコ台、ベビーカー、新幹線のシート等の制御、 スピードメーター など

コントロールケーブル のサンプル (写真上) と 使用例 (写真下)



2 生産性向上への道のり

①オリジナル「作業指示書」と「部品展開表」



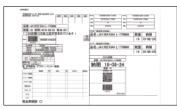
石原康裕代表取締役 Access 1.0などを独学でマスターし 自らIT化に取り組んだ

当社は多品種少量生産が特徴で、毎月の受注件数は1,000件以上、取り扱う部品点数は約4,000点に上ります。今から約25年前、作業の優先順位の整理や、部品の取り違えミス防止の必要性から、データベースソフト等を駆使して、手書きだった伝票等のIT管理に着手しました。

まずは、部品番号と顧客情報をパソコンに入力してデータベース化し、納期などの注文情報と結び付けてオリジナル「作業指示書」の発行システムを構築。次に、一つの製品にどのような部品が何個必要かといった"製造レシピ"を、表計算ソフトのExcel上に整理した「部品展開表」を作成。これらにより、作業の優先度を明確にしたり、部品の取り違えミスを減らすことができました。

②プログラム言語「JavaScript」によるシステムの開発

データベースソフトやExcelを用いた「作業指示書」や「部品展開表」は、 社員の提案などを反映して改善を繰り返す中で、現在のような、プログ ラム言語「JavaScript」による独自の生産管理システムへ統合されること となりました。当社の業務形態によりフィットしたシステムとするために、 JavaScriptによる開発も社内で実施。このシステムは、現在も進化を続け、 まるでスペインの歴史的建造物サグラダファミリアのように進化し続けて います。



現在の「作業指示書」。製品番号や 注文情報のほか、販売管理ソフトと 連携した番号や納品ラベルなども 記載されている

③タブレットとバーコードによりピッキングの正確性をチェック

現在のシステムは、「作業指示書」をキーとして、タブレットとバーコードを活用したワークフローになっています。まずEDI(電子注文書)やFAXなどで送られてくる顧客からの注文をシステムに取り込み、「作業

指示書」を生成・出力。この作業指示書にはバーコードがついており、リーダーで読み取ると、携帯するタブレットにピッキング用の作業指示画面が現れます。この画面には、必要な部品のバーコードが表示されており、画面のバーコードと棚に格納している部品のバーコードをそれぞれ読み取ることで、ピッキングにミスがないかシステムによるチェックが入るしくみになっています。



タブレットに表示されたピッキング 用の作業指示画面



タブレットを用いたピッキング

④新たな価値を生み出す「部品展開表」とミス防止への徹底的な取り組み

組み立てラインでも「作業指示書」のバーコードが端緒となります。作業指示書のバーコードを読み取ると、タブレット画面に組み立てに必要な情報の入った「部品展開表」が表示。このとき、過去にミス等があった製品には、注意を促す音声ガイダンスが流れ、徹底的にミスを防止するしくみとなっています。

「部品展開表」は、部品ごとに購入履歴や使用履歴とも紐付けされており、部品の仕入れ価格の変動が製造原価に及ぼす影響が把握できるなど、新たな価値を生み出しています。

部品を格納する棚にも工夫を凝らし、 類似部品はあえて離れた棚に格納したり、 「類似部品あり」の掲示をするなどして、 ミス誘発を防いでいます。



「部品展開表」



組立作業

⑤手作りゆえにどんな "want" にも対応するシステム

生産管理システムは、手作りゆえに既成のソフトでは実現しづらい独自機能が満載。たとえば「進捗管理画面」では、製造がどの段階まで進んでいるかが色別に一覧表示され、進捗状況がひと目で把握できるようになっています。

今後の進化の方向性は、IoT (Internet of Things)。アナログのプレス機等にセンサーを取り付け、稼働状況を数値化して生産効率のアップをねらうなど、新たなステージへのチャレンジを開始しています。



「進捗管理画面」

3 職場のワーク・ライフ・バランス

独自開発の生産管理システムがもたらす生産性の向上は、社員の業務負荷の軽減にも貢献。また、育児や介護などの事情があっても継続して勤務できるように、フレックスタイム制度や短時間勤務制度、1時間単位の休暇取得制度といった人事制度を導入し、社員のワーク・ライフ・バランスに最大限配慮しています

さらに、社内にはQCサークル「業務改善委員会」を設置し、さらなる業務の 効率化を日頃より模索。より一層の残業時間の削減、休暇取得の推進に取り組 んでいます。

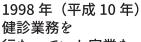


江戸川区から「ワーク・ライフ・バランス推進企業表彰」 として表彰された

事例

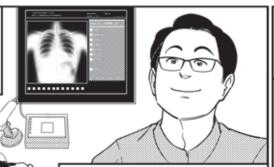
生産性向上 IT活用と人材確保

医療法人財団 京映会



行なっていた家業を 継ぐことになった

> この分野では 知識ゼロからの 出発でした



バスドックの導入など 一心不乱に働き やがて事業は拡大し 社員も増えていきました



こうして グループウェアを導入し 健診チームの編成や 社員のスケジュール管理を行ない 業務の効率化が進みました





医療機器の ビジネスショ・



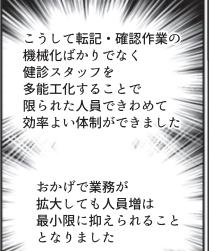
測定値を自動的に 転送するしくみは できますか?



測定値の自動転送機能がある 医療機器を どんどんそろえていきました (1)









千葉県松戸市に 介護施設を新設 お客様ばかりでなく 社員の家族も入居でき

社員が働きながら 自分の家族を看ることも 可能にしました







生産性向上 人材の活性化

IT活用と人材確保



医療法人財団 京映会 (江戸川区南篠崎町)

設 立:1981年 従業員数:80名

業務内容:巡回健診(バスドック)、生活習慣病健康診断、定期健康診断、

特殊健康診断、二次健診および保健指導、メンタル・ヘルス健康診断、医療技術者の派遣、介護施設の運営、その他疾病予防

に関する一切の業務

1 健康診断業界の状況



人材確保のためのさまざな取り組み を進める髙橋映治 代表

少子高齢化の影響で看護師不足が顕著

健康診断には、医師、看護師、診療放射線技師、臨床検査技師など さまざまな医療従事者が関与しますが、なかでも看護師不足が深刻化 しています。これは、高齢者人口の増加により、介護現場での看護師の 需要が急速に高まっている影響です。

また健康診断では、女性受診者には女性スタッフが対応するのが望ましく、女性医師の確保にも大変苦労しています。

業界としては、少子化の影響で受診者数は減少傾向にあり、業者の 統廃合が進んでいる一方、健診内容の高度化や多様化により、専門人 材の不足がますます顕著になっています。

2 IT活用の経緯

①これまでの経緯

年	内 容	正社員数
1998 (平成10)年	髙橋現代表が家業である当社に入社。	約5名
2003 (平成15)年	パソコンを1人1台体制にし、グループウェアを導入。メールやスケジュール管理、勤怠記録などを行なう。	約10名
2004 (平成16)年	会計業務の効率化、迅速な経営状況の把握のため会計ソフトウェアを導入。	
2006 (平成18)年	医療機器のデジタル化に着手。	約20名
2008 (平成20)年	システムの不具合により、手動で入力した膨大な測定結果が消失する、大きな トラブルに見舞われる。この体験から、チェック業務の効率化の必要性を強く 認識。	約40名
2009(平成21)年	チェック時間の短縮を目指し、手書きの測定結果を読み取ってデジタル化する OCR装置と、手動で入力した測定結果のマッチングにより誤入力を検知するフローを構築。	約25名
2016 (平成28) 年	最後のデジタル胸部X線撮影装置を導入し、すべての医療機器のデジタル化が完了。	
2018 (平成30) 年	さらなる業務効率化と精度向上を目指し、測定結果のデータ転送・機器間連携 を推進中。	約30名

②グループウェア (サイボウズ) の導入

グループウェア導入の最大の目的は、巡回健診に同行するスタッフのスケジュール管理です。巡回健診では、6~12名のスタッフが都度チームを組んで業務に当たりますが、在籍する数十名の健診スタッフのスケジュールを調整してチームを編成していくのに、グループウェアが大変役に立っています。

-	***	Eq.	Williams	Willey.	Williams.	Williams 17	
	Williams	E-Common to	# State of the sta	6.70ms	6-70mm	B-10-80	• •
	**	* 1	**	**	* 1	* 1	**
	100000000000000000000000000000000000000	10000000	100000000000000000000000000000000000000	Micae	100000000000000000000000000000000000000	**	* 0
- Compo	History		Minist	Metar	Miran	Militara	
- Tan	Mecane		Mean	Mense	Mouse	* 1	• •
-	NPC-WP			Mecan	Micae	**	

健診チームの編成作業に欠かせないグループウェア

③医療機器のデジタル化

医療機器のデジタル化以前は、手書きの測定結果をパソコンへ入力し、入力したものと手書きのものを、複数人で複数回にわたり付け合わせをしていました。付け合わせに要する人手と時間のコストは大きく、経営上の重要な課題でした。医療機器を買い替え、測定結果をそのままデジタルデータとして健診結果管理システムへ連携させることで、精度向上と時間短縮、人材コストの削減が一気に可能となりました。医療機器は高額で、すべてをデジタル化するのに10年以上かかりましたが、十分に費用対効果が出ています。



デジタル胸部X線撮影装置

3 人材確保

①社員の多能工化

かつては、検査技師は検査しか行なわないなど、業務が専門職化していました。営業や健診車ドライバーなどさまざまな職種を別途雇う必要があり、人材確保やコストの面で課題でした。そこで、技師も自ら

大型バスを運転して巡回健診したり、健診を終えた午後に営業に出たりなど、1人で異なる複数の業務を担当してもらう「多能工化」を導入しました。少数精鋭で柔軟に業務を担当してもらうことで、有効な人材活用とコスト削減に奏功したほか、業務の標準化で社内の風通しも良くなるなどプラスの効果が出ています。



午前の検査を終え、スタッフの シフト管理に従事する技師



巡回健診車。大型免許を取得した 技師が自ら運転して全国を回る

②社員の雇用を大切に

巡回健診は、健診車で全国に出張しますが、出産・育児で出張に出られず、離職していく女性社員が大勢いました。そこで、出張しなくても仕事が続けられるように、本社内に施設健診室を開設しました。 これにより、女性社員の育児休業後の復職率が100%になりました。



本社ビルの1階につくられた健診



介護施設えがおの郷 大町 (少人数型サービス付き高齢者向け 住宅)

また2015年には、介護施設(サービス付き高齢者向け住宅)をつくりました。この介護事業の目的の一つに社員の介護離職対策があります。社員が高齢の家族を託せる介護施設を当会で運営すれば、安心して働き続けることができます。今後は、看取りやホスピスなどサービスの幅を広げ、一般のお客様、そして社員とその家族の方々にも貢献していきたいと思っています。

· 事例 3

人材確保

文系学生を理系職種へ積極採用

三光エンジニアリング株式会社













2015 年(平成 27 年) こうして興味を持った 文系学生 3 名が当社に入社しました









2級管工事施工管理技士になるまで 指定学科出身の理系学生に比べて 文系学生は約3年間長く かかりますが 技術の取得に思ったほどの 遜色は見られません

さらに 当社では高齢社員の 雇用にも積極的で 70歳以上の社員も 大勢働いています





人材確保

文系学生を理系職種へ積極採用



三光エンジニアリング株式会社 (江戸川区松江)

設 立:1984年 従業員数:30名

業務内容:空気調和設備(冷暖房設備・換気設備・排煙設備)や衛生設備

(給水設備・給湯設備・排水設備・消火設備)のリニューアルエ

事およびコンサルタント、工事設計・施工

■ 当社を取り巻く環境

建設需要の高まりとともに人材不足が深刻化



五十嵐隆 代表取締役

リーマンショック以来低迷していた建設業界は、近年、息を吹き返しつつありますが、それに伴い人材不足が顕在化。東日本大震災の復興工事や東京オリンピック・パラリンピックに向けた工事も相まって、需要に対して約25%の人材が不足していると言われています。

管工事業界も同様で、1級、2級の管工事施工管理技士は慢性的な不足が続いており、"仕事が取れても現場が回せない"という事態に陥っているケースも見られます。

2 当社が手がける製作実績

マンションなど複雑な配管設備に強み

当社は公共・民間問わず、あらゆる建物の空調・衛生設備工事を手がけますが、とくにマンションでの工事に強みを持っています。空調等を1ヵ所で集中管理する大型商業施設とは異なり、マンションでは各戸に空調と衛生設備を設置しますので、天井や壁の内側を巡る配管は膨大になり、毛細血管のような複雑な構造になります。

当社ではそのような複雑な管工事の施工管理ノウハウを長年蓄積してきました。

当社社員は、1級または2級管工事施工管理技士の資格を取得し、現場に常駐して、施工計画の作成や工程管理、安全管理などに従事しています。

主な施工実績

【公共工事】区立中学校(機械設備工事)、区立中学校(空調工事)、 区立小学校(空調工事)他

【民間工事】各種テナントビル、マンション等(衛生・空調工事)



安全パトロール中の様子



現場での打ち合わせ

3 文系学生の採用

①文系学生の採用に踏み切ったきっかけ

当社では、業務上の必要性から従来、理系学科出身の学生を採用してきましたが、昨今の就職希望者の売り手市場で、理系出身者の確保が困難になりました。2010年~12年は、新卒採用がゼロになる年もあり、人材確保に強い危機感を覚えるようになりました。そこで、発想を転換して文系学生に着目。2013年に初めて文系学生の採用に踏み切りました。



②文系学生採用の流れと学生の反応

文系学生向けの合同企業説明会にブースを出展したところ、想定以上に多くの学生が集まりました。興味を持った学生には、工事現場の訪問の機会を設け、若手社員の生の声を聞いてもらいました。こうして初年度に3名の文系学生が入社。以降、ほぼ毎年文系学生を採用し、これまで計10名が入社、うち9名が元気に活躍しています。

文系学生といえども、仕事にも熱心で、管工事業にいい意味で「はまって」います。

〈 文系学生採用までの流れ 〉 文系学生向け合同企業説明会に出展 興味を持った学生が当社に会社訪問 さらに興味を持った学生が工事現場を訪問 面 接 採 用

③管工事施工管理技士の資格取得

新入社員には、まず2級管工事施工管理技士の資格取得を目指してもらいます。理系の指定学科出身者ならば、最短で入社した年の10月に受験できますが、文系学科出身者は、まず受験資格の取得に3年以上の実務経験が必要になります。

2級の資格取得後は1級を目指してもらいます。この資格があれば、5千万円以上の公共工事の受注権利が発生します。1級の受験資格には2級管工事施工管理技士の資格取得後さらに5年以上の実務経験が求められます。

〈管工事施工管理技士の受験資格〉

	2 級管工事施工管理技士	1級管工事施工管理技士
理系指定学科出身者	入社した年に受験可能	 2級管工事施工管理技士の資格
文系学科出身者	3年以上の実務経験	取得後 5 年以上の実務経験

4教育体制

~実践と勉強会で資格取得をバックアップ~

新入社員の教育は、入社当初はメーカー講習などのデスクワークも行ないますが、基本は現場で資格取得者のサポート業務を行ないながら実践で学んでもらうようにしています。そして、年4回程度勉強会を開いて、他の現場に派遣された新入社員との意見交換の場を設けています。

さらに、1ヵ月に1回程度食事会を催し、社員同士や幹部社員とのコミュニケーションを密接にとるようにしています。



現場で指示する当社社員

事例 4

人材確保

さまざまな人材確保法にトライする

彌生ヂーゼル工業株式会社

自動車整備業界の状況

- ①技術の高度化
- ②人手不足





1946 年 (昭和 21 年) ヂーゼル車整備専門工場として 創業した当社は、一般運送・海運関係車両の 車検・整備を主要事業として発展してきました



インターンシップを やってて良かった

若い社員が入ってくると やっぱり職場が活気づくなあ



2013 年(平成 25 年)から 始まった 地元の都立葛西工業高校からの インターンシップ制度により

> 高校生が当社に 実習に来るようになり それをきっかけにして 毎年1名が入社しました







しかし そのインターンシップの 高校生が途切れる年が 発生するようになり

さまざまな手段で 人材確保を行なおうとしても 難しい状況が続きました















人材確保

さまざまな人材確保法にトライする



彌生ヂーゼル工業株式会社 (江戸川区臨海町)

設 立:1946年 従業員数:36名

業務内容:自動車の総合メンテナンス

1 自動車整備業界の現状

①車両技術の高度化



細田健 代表取締役社長

車の進化は日進月歩で、整備業界でもこれに対応する新しいスキルが常に求められています。電子制御された車のメンテナンスには、専用の診断機が不可欠ですが、この診断機を活用するのにも従来の整備にはなかったコンピュータの知識が必須となっていますし、診断機自体も機能が追いついていない面が否めません。今後も高性能化が見込まれる車に対し、整備ツールの充実、技術の習得、人材育成は待ったなしの状況です。

②深刻な人手不足

少子化に加え若者の自動車離れが進み、整備士を志望する学生の数が著しく減少しています。また、「自動車整備士」の有資格者は、メーカー系やディーラー系、または乗用車をメインとした整備会社へ就職を希望するケースが多く、大型車両の整備業界はとくに厳しい人手不足に見舞われています。整備士の高年齢化も懸念され、若い人材の確保が急務となっています。

2 当社の業務内容

主にトラックやバス、トレーラーといった大型車両の、車検・点検・修理・整備・板金・各リペア修理・出張修理・部品用品販売といった総合メンテナンスを行なっています。



大型車両の整備を得意としている



大型車両の点検中

3 直面した人手不足

従来は、自動車専門学校を卒業した「自動車整備士」の有資格者を新卒の採用ターゲットとしていました。 しかし、自動車専門学校の学生自体が減少する中で、卒業生の大半が大手自動車メーカーやディーラー系の 整備会社に流れ、新卒採用がまったく立ち行かない状況になっていました。そこで、採用方針を転換し、無資格者でも有望な人材を採用して、自社内で整備士を育成することにしました。

4 人材確保への取り組み

①高校生インターンシップの受け入れ

2013年に地元の工業高校から、インターンシップを希望する生徒の受け入れを始めました。早くから現場に触れてもらうことで、当社の業務や方針に共感してもらうことができ、継続的なインターン生の入社へと結びついています。

②きめ細かい新人教育

新入社員には、マンツーマンでインストラクターをつけ、じっくりと教育を行なっています。マンツーマンにすることで、社会人生活で感じる不安なども相談しやすい絆が生まれ、人材の定着に一役買っています。



2018年度は新入社員が2名入社

③ベトナムからの実習生の受け入れ

2016年には、「外国人技能実習制度」の対象職種に自動車整備が追加されたことを利用し、ベトナムから技能実習生を受け入れることにしました。現地へ赴いて面接をし、「自動車免許を持っている」「目を見てしっ

かり話す」「給料の使途に目標がある」などを基準として、3名を採用しました。言葉の壁はあるものの、実習生は非常に意欲が高く、将来的には当社もベトナム進出を視野に入れています。

外国人技能実習制度は、制度改正により2017年11月から在留期間が3年から最長5年に延長されました。これによって、技能実習生の国家資格取得も現実味を帯びてきました。当社でしっかりと技術を習得し、両国の自動車整備業界を支える人材になってくれることを期待しています。



ベトナムからの技能実習生

④社員の身体的負担を軽減する設備

大型車両の整備は非常に体力を使うのが特徴です。そこで、整備士の身体的負担の軽減を図るさまざまな設備を導入しました。たとえば、広い工程を有する移動式天井クレーンは、大型エンジンを吊り下げられるため、載せ換えなどの作業が効率よく行なえます。キャタピラ式ツインリフトは、車体を持ち上げ、車体の下にもぐり込まず立ったまま整備ができるようにする設備です。これらは高品質なサービス提供にも役立っています。



キャタピラ式ツインリフト



移動式天井クレーン

⑤車検システムのコンピュータ化

車検業務では、いち早くコンピュータシステムを導入しました。各種測定機器をネットワークでつなぎ、測定したデジタルデータをリアルタイムで管理パソコンに送信、プリントアウトが可能となっています。迅速かつ精度の高い診断と車検事務の効率化で、残業時間の削減にも役立っています。



測定データがリアルタイムで 送信される車検システム

⑥社員に居心地のよい環境の整備

工場内は採光にこだわった大きな窓を設け、明るい職場を目指しました。その他、真っ白な丸テーブルに健康的なオレンジの椅子を配したおしゃれなカフェテリア風食堂や、シャワールームなど、社員にとって居心地のよい職場環境の整備に腐心しています。



カフェテリア風の食堂



シャワールーム

事例 5

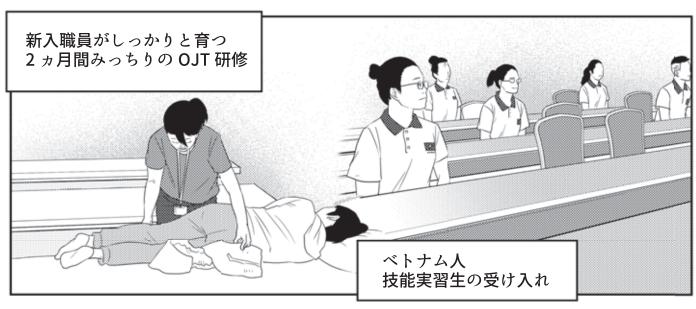
人材確保

人材確保に励み、地域の老人福祉を担う

古川親水苑(社会福祉法人 東京優貴会)















人材確保

人材確保に励み、地域の老人福祉を担う



古川親水苑 (社会福祉法人 東京優貴会) (江戸川区江戸川)

設 立:2013年 従業員数:75名

業務内容:利用者に対する食事、入浴、排泄の介助、リハビリ、レクリエー

ション、掃除・洗濯などを行なう

1 介護業界における人手不足の状況

必要介護人材は今後も増加の見込み



髙井豊 施設長

現在、介護人材の確保は大きな課題となっています。厚生労働省の推計によれば、今後必要となる介護人材数は、毎年2025年度末までの9年間で約6万人ずつの累積で増加していきます。少子高齢化が進み、要介護高齢者数も増加するなかで介護人材の確保はよりいっそう難しくなっています。なお、2017年における全産業の有効求人倍率は1.50でしたが、介護分野は3.50と約2.3倍も高く、なかでも東京都は2017年12月時点で7.18と突出しており、深刻な人手不足に陥っています。当施設も2013年の開設前から人手不足が大きな課題となっていました。

2 施設の開設に向けて

①全ユニット (個室) ケアの古川親水苑

江戸川区でも高齢化がますます進展するにあたり、東京優貴会では地域の老人福祉の一環として特別養護老人ホームを中心とする老人福祉事業を展開することになりました。

当施設の特徴は、人生終盤の日々を利用者が利用者らしく過ごせるようプライバシーに十分配慮しつつ、家庭的な雰囲気もある全ユニット(個室)ケアとなっている点です。



プライバシーに配慮した個室

② 0 歳児から預けられる施設内託児所

介護職員は女性が多く、当施設でも女性職員の割合が高いです。女性職員が妊娠・出産をすると、保育 園が見つからずにそのまま退職してしまうこともあり、さらなる人手不足を招いてしまいます。そのため、産

休や育休を取っても必ず復帰できるよう、また、小さな子どもがいる人も 求人に応募しやすくなるように施設内託児所を開設当初から設置しまし た。

保育士と子どもを預ける職員が同時に休日を取るなどの勤務のシフトを工夫して、常に子どもを預かれるスケジュールを組んでいます。そして、保育士と看護師が常時2人いるようにし、0歳児から預かることができます。子どもたちの楽しそうな声が聞こえると、雰囲気が明るくなって、高齢の利用者の皆さんにも喜ばれています。



明るい雰囲気の施設内託児所

3 開設後の取り組み

①職員の負担減のため新たな入浴装置を導入

当施設では、もともと浴槽の床が上下するタイプのお風呂が作り付けてありました。ただ、このタイプのお風呂は介護度の高い人が寝た姿勢のまま入るには、職員に少し負荷がかかってしまいます。2015年より特別養護老人ホームの入所条件が要介護度3以上と定められ、介護度の重度化が進んでいます。そこで、最新型の入浴装置を3基導入し、職員の負担軽減を図りました。



新しく導入した入浴装置

②仕事の知識やスキルが身につく OJT を実施

新入職員には2ヵ月間のOJTを実施しています。具体的には、先輩職員と新入職員が2人一組となり、実際の介護現場で仕事内容を覚えてもらいます。1ヵ月が経過したら介護主任が新入職員と面接を行ない、仕事の知識やスキルについて確認するほか、新入職員に不安や悩みがあれば相談に乗っています。人手不足とはいえ、介護という人を相手にする仕事ですから、応募した人全員を無条件で採用するわけにはいきません。OJTの期間は適性を見極める試用期間でもあります。



研修の様子

③ 2019 年 4 月よりベトナムから技能実習生を受け入れ予定

2017年夏頃からはさらに人手不足の厳しさを感じています。職員の募集で最近目立つのは、50歳台以上の応募者です。施設における介護職員も高齢化する時代がすぐにやってくると実感させられています。

そのため、国内だけでなく海外にも目を向けることにし、2019年4月からベトナム人の技能実習生2名を受け入れることにしました。日本の海外技能実習制度は日本語能力の要件が高いハードルとなっていますので、簡単にはいかないかもしれませんが、若くて真面目な方たちですので大いに期待しています。



ベトナムで技能実習候補生と面接

4 人とのかかわりが好きな人には魅力的な仕事

マイナスイメージを払拭しつつ、さらなる取り組みを

介護職はどうしても大変というイメージが強いですが、実際には処遇の改善や、負担を軽減する取り組みが少しずつ進んでいます。介護職は人とのかかわりが好きな人にとってはとても魅力的な仕事です。介護のマイナスイメージを払拭して人材を確保するとともに、離職防止や定着促進のため働きやすい環境の整備を進めています。



にぎやかなクリスマス会



納涼祭も盛り上がりを見せる

事例 **6**

人材確保

生産性も人材確保も対話重視で

株式会社 ムトウ

1961年(昭和 36年)

プラスチック金型の設計・製造業として 創業した当社は、高度成長の波に乗り 順調に発展してきました



しかし 1980 年代からの急激な円高により 当社の主要取引先である大手製造業は 海外に生産を移す動きが出てきました



1ドル

1985年:約240円 1992年:約130円

1995年:約95円

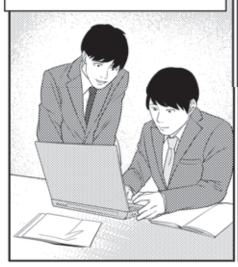


これは 世の中が 大きく 変わるぞ…!!

今から あらゆる手を 打たなければ…

先代社長 武藤恵仁氏

当社は営業部隊を強化して 国内の自動車関連等の 新規分野を 開拓し始めました



一方 1990 年代後半 顧客が生産を中国にシフトしたため

顧客が生産を中国にジントしたため 当社は中国の 金型メーカーと合弁で 中国に進出しました

こうして当社は国内の新規取引先の開拓と海外展開の両輪で体質改善に成功しました



そして 近年 生産性向上と 人材確保という 問題が 浮上しています







人材確保

生産性も人材確保も対話重視で



株式会社 ムトウ (江戸川区江戸川)

設 立:1961年

従業員数:本社40名、山形県新庄25名、韓国1名、中国5名

業務内容:製品設計、試作品作成、金型設計・製造、量産成形、メンテナンス

1 当社の業務内容

プラスチック射出成形製品の製造トータルサポートを行なう



武藤嘉行 代表取締役社長

当社は、自動車部品や家電製品、日用品などのプラスチック射出成形用の金型の設計・製作を基幹業務としています。また、各種プラスチック製品の塗装やシルク印刷、メッキ、組み立てといった二次加工も行ない、プラスチック射出成形製品の製造トータルサポートを行なっています。その他、社外製や外国製の金型の修理、メンテナンス、改造も行ないます。大ロット・小ロット製品を問わず、毎月決まった数量の継続納品も可能としています。

2 危機をバネに国内での販路拡大や海外展開を実施

①顧客の新規開拓やホームページづくりに注力

バブル崩壊以降の円高期に主要顧客が海外に生産拠点をシフトしたため、国内での需要が大幅減少。そこで、営業部隊を強化し、取引のなかった自動車部品やアミューズメント関連企業に根気強く提案を続け、新規取引先を開拓しました。

あわせて、当時はそれほど普及していなかったホームページ にいち早く力を入れ、集客につなげていきました。



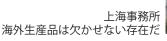




〈写真左上〉 化粧品の陳列ケースなどがつくれる金型 〈写真左下〉 プラスチック製品は自動車の内装品等を手がける 〈写真右〉 フィギュアなどの依頼も受ける

②経験者を雇用して中国に拠点を広げる

その一方で、主要顧客にあわせて当社も中国の上海と大連に拠点を構えました。海外勤務経験のある顧客企業のOBを採用し、その方の経験やノウハウを活かして海外進出を軌道に乗せました。また、現地採用の従業員には、日系企業経験者を採用し、日系企業の文化を知らないことによる摩擦を防ぐようにしました。そうして設立した拠点は、現地の協力工場を開拓し、そこで製造したプラスチック成形品等を日本に供給して商社機能として大いに貢献しています。





3 人材確保の取り組み

①山形県新庄市に工場を建設し、地元出身者を採用

すでに30年以上前から当社では人材確保が難しい状況でした。そこで、若い人の都会への流出に悩み、積極的に企業誘致を行なっていた山形県新庄市に着目しました。1989年(平成元年)に自社工場を建設し、地元の高校や国立高専出身者を採用。最近では若い時は東京本社で働き、希望があれば山形に戻って働き続けることができるUターンにも対応して人材確保を行なっています。



山形県の新庄工場

②インターンシップや見学者を積極的に受け入れる

東京では東京都職業能力開発センター江戸川校からのインターンシップや、工業高校の生徒による見学を積極的に受け入れています。若い方が来ると、自然に社内のコミュニケーションが活発化し、雰囲気が明るくなります。また、当社では、女性の採用にも意欲的で、結婚や出産を経ても復帰して働ける環境を整えています。



明るい雰囲気の職場で 働きやすさもアップする

4 海外拠点に赴任する人材を育成

語学力よりコミュニケーション能力と辛抱強さを重視

海外赴任する社員は、製造や設計の現場を経験している入社3~5年目くらいの従業員の中から適性を見て判断しています。語学力よりも対人コミュニケーション能力と辛抱強さを重視しています。まずは月1回程度の出張を1年ほど続け、現地の事情や雰囲気を知り、商品量や財務関係といった現地の数字全般を理解したうえで赴任してもらっています。赴任期間は3~5年で、協力工場の開拓や価格交渉、製造指導などを行ないます。



海外赴任は志願可能

5 機械の無人運転を進めつつ、さらに働きやすい会社づくりを

機械の無人運転への取り組みがプログラマーのスキルアップにつながる

現在、金型を製造する機械の稼働状況をデータベース化し、見える化を進めています。このデータをもとに無人運転の時間を増やし、省力化によって生産性向上に努めています。この取り組みの中で、プログラマーが自らのスキルを上げるために講習会に通う等努力を続けた結果、外注していた金型の部品を内製できるようになり、大いに業務の効率化につながりました。

また、全社員に残業時間を公開して業務の平準化を提案しました。そして、残業時間の多い社員の残業を減らすことができ、仕事のシェアに成功しました。

ゆくゆくは設計の仕事は在宅勤務を可能とするなど、働きやすい会社づくりに 取り組み、地域でいちばん夢のある工場にするのが目標です。



無人運転中の機械

事例

生産性向上

生産性向上 女性パート社員の活躍促進で業績向上

株式会社古田土経営













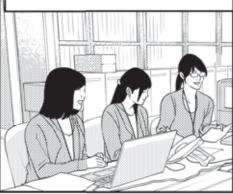
正社員 2 名体制 30 万円 × 2 名 = 60 万円

そして 中の仕事(入力作業等)は 女性のパートさんに やってもらいます

正社員 1名と 女性パート社員2名の体制 30万円+8万円+8万円=46万円

同じ仕事量に かかる経費が こう変わります こうして始まった 女性パート社員の活用は 生産性向上に著しい効果を 発揮しました





しかし こうして女性パート社員の 需要が伸びれば伸びるほど 吉田専務の前には 新たな課題が現れるのでした…



子育てや介護で家をあまり空けられない 女性が思いの外 多かったこと

> 子どもを抱えて生活の苦しい シングルマザーが多かったこと



私も母子家庭だった! とても他人事とは 思えない…

そうだ! この人たちが 働きやすいような 勤務制度を作ろう!!



こうして生まれた各種制度

- ○女性パートの正社員への登用制度
- ○在宅勤務制度
- ○シングルマザー家庭向けの奨学金制度 等
- 一方、このような効果も・・・
- ☆業務の標準化により業務のマニュアル化を実現、 加えて業務が IT 化できる素地ができた。
- ☆社内の仕事を金額化することで収益管理ができるようになり 個人ばかりでなく、チームワークで売り上げ目標を 目指すようになった。





生産性向上人材の活性化

女性パート社員の活躍促進で業績向上



株式会社古田土経営(江戸川区西葛西)

設 立:1983年

従業員数:222名(男性112名、女性110名、うちパート社員66名)

業務内容:経営計画作成支援、事業構想の構築/財務改善指導、財務分

析/税務顧問、節税対策/就業規則のメンテナンスを通じて、 中小企業を守る支援/ITによる業務効率化支援/WEBコンテ

ンツによる支援、売上アップ支援(セミナー等)

1 制度創設の背景

①会社は一生を通して社員の生活の安定と向上をはかるべき



設立以来、常に中小企業の正しい経営について考えてきました。行き着いた結論が「社員と家族を大切にする経営」です。

社員が夢と希望を持って働けるように、会社は一生を通して社員の生活の安定と向上をはかるべき――その思いから、高い給与水準や残業時間削減への徹底した取り組みを決意しました。とくに、長時間勤務が当たり前とされるコンサル業界で、残業時間の削減は大きな挑戦でしたが、女性パート社員の活躍促進で、着実な成果を上げています。

社員の幸せが企業の存在意義と語る 古田土満 代表取締役会長

②業務を細分化して残業の要因となっていた社内業務をパート社員に一任

以前の当社は、長時間労働が常態化していました。正社員は日中、お客様を回って経営計画の立案等のコンサルティングを行ない、夕方に帰社してから各種データを計算ソフトへ入力して資料を作成するなど、すべて1人で行なっていました。

そこで、正社員の業務を、①お客様と接する業務、②事務所で行なえる 業務、③ルーティン化できる業務、に切り分け、②と③の業務を女性パー ト社員に任せることにしました。

吉田由美子 専務取締役 自身も仕事と子育ての 両立に苦心したと言う

③本業への集中で質が向上、お客様数が飛躍的に増加

正社員が本来業務であるコンサルティングに集中できるようになった結果、生産性が大幅に向上しました。余裕ができた分、お客様の数が飛躍的に増加しました。会社の売り上げはアップし、同時に残業時間も減り、給与水準も業界平均10%アップが実現できました。



社内作業を一手に引き受ける パート社員

2 パートから正社員登用へのキャリアパスを導入

①家族の都合に合わせてフレキシブルに働ける体制

パート社員の需要が高まるにつれて、課題も見えてきました。意欲はあるが、子どもの面倒や親の介護で長時間家を空けられない女性が多いこと、シングルマザーで家計のやりくりに苦労している女性がいること等です。そこで、優秀なパート社員が家族の都合に合わせてフレキシブルに働きながら、正社員へとステップアップしていけるキャリアパスを導入することにしました。これは、新卒で入った女性社員が出産・子育てを経ても働き続けられるようにする意図もありました。

具体的には、勤務時間の制限やスキルに合わせて、段階的にステップアップしていける4つのコースを設定しました。

人事コース	勤務体系
①パート社員 (パンジーさん※)	・短時間勤務 (例: 10:00 ~ 16:00) ・時給制
②正社員Sコース	・短時間勤務 (例: 10:00 ~ 17:00) ・月給制/週 5日勤務
③正社員 B コース	・基本的に残業無し(勤務時間 8:45 ~ 17:00)
④正社員 A コース (総合職)	・勤務時間 8:30 ~ 17:30

※古田土経営では、パート社員のことを「パンジーさん」の愛称で呼んでいます。

②評価基準の明確化によるモチベーションアップ

同時に客観的な評価制度も構築しました。日々の作業をすべて洗い出した「補助業務リスト」を作成。「これができたらこの評価」というように、スキルとそれに対応する評価を明確化して、年4回、リーダーがパート社員と面談をしてスキル達成状況の確認や目標設定を行ないます。「面談シート」には、業務ごとに、作業項目がそれぞれ10段階のステップに分類されており、習得度に応じて等級が上がるしくみになっています。

さらに、補助業務リストの各項目には金額も設定。パート社員個人と チームに売り上げ目標を設定することで目指す方向が明確になり、パート社員自身が、会社の戦力となっていることを自覚でき、モチベーション アップにつながりました。



モチベーションの高さが明るい 社風を醸成

■面談シート (項目抜粋)

ステップ	会計補助全般	①勘定奉行等、JDL、PCA から月次出力ができる ②現金出納帳・預金通帳の入力ができる ③財務維新連動ができる
2	月次関連業務	①年計グラフ、未来会計図、CF 計算書、資金別 BS の連動が正しいかチェックできる
4	年末調整	①年末調整ができる(合計 10 名)
6 カ	確定申告	① 5 件の作業担当ができる(2ヵ所給与)
月	給与計算	①給与計算ができる(20 名未満)

③業務の標準化が障がい者雇用や IT 化を促進

評価制度の導入と同時に、定期的に研修会や勉強会を開いて、仕事の 進め方やレベルアップ、経営理念や情報の共有など、パート社員向けの 教育体制も強化しました。

補助作業リストと評価制度、教育体制により、作業は「だれがやっても均一の水準」となり、業務の標準化につながりました。

さらに、その中から障がいがあってもできる業務をピックアップして、 障がい者雇用につなげたり、IT化できる業務はITを導入してさらなる業 務の効率化を目指しています。

パート社員の活用への取り組みを強化してから、経常利益、労働分配率ともにそれ以前に比べて飛躍的に改善しています。



パート社員も研修会や勉強会で スキルアップ

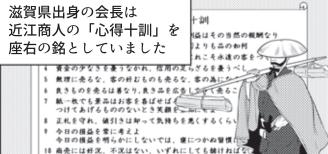
人材の活性化

社員で理念を共有し、お客様の"最適"を提案し続ける

株式会社東京スパリア商社







10 商売には好況、不況はない、いずれにしても嫌ければな









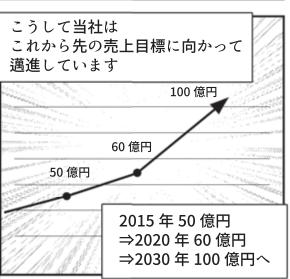














人材の活性化 社員で理念を共有し、お客様の"最適"を提案し続ける



株式会社東京スパリア商社(江戸川区瑞江)

立:1960年 従業員数:63名

業務内容:住宅設備・内装材の販売および施工

1 業務内容·特徵



谷口真一 代表取締役社長

東京、千葉、茨城に営業拠点を配し、キッチン、バス、空調、照明など 住宅関連商品ほか建材商品、インテリアの卸売販売を手がけています。 また、省エネ、長期優良住宅等の提案も行なっています。

メーカーから仕入れた住設機器を工務店やリフォーム会社等へ卸 売・販売するのが主な業務です。取扱主要メーカーは45社以上。独立 系商社の強みを生かして、各メーカーや製品の特徴にとどまらず、メ リットやデメリットまでも把握して、お客様にもっとも適した製品を提案 しています。

2 当社の誓い・社是

スパリアマンの誓い

お客様の笑顔が私たちのよろこびです。 お客様の満足が私たちの生き甲斐です。

この誓いを実現するため、当社では「創造と開発」を社是としていま す。当社が扱うのは水回り商品をはじめとする住設機器ですが、いかに

それらを売るかではなく、どのようにしたら お客様が笑顔になれるか、満足していただ けるかを最重要の目的にしています。

「創造と開発」によってお客様にとっての 価値を生み出すために、社員は勉強し、考 えに考え、ひと工夫もふた工夫もしています。 たとえば、「家族の笑顔が集うキッチン、疲 れを癒すバス、おもてなしのトイレ」等、そ れぞれの家族が幸せになれる物語を提案し ます。

商品を右から左へ流すのではなく、常に お客様の"最適"を考えて提案し、それを受け 入れていただくのは容易なことではなく、社 員は当社の誓い・社是を理解したうえで多く の研鑽を積むことが必要となっています。



施工後のオフィス



施工後の住宅



システムキッチン



ユニットバス



トイレ

3 主な人材確保法

大学での会社説明会の実施や、行政が行なう人材確保支援事業を利用して人材確保に努めています。 説明会等では、"家族団欒を楽しむ家"、"高齢者に優しい家"、"ペットに優しい家"、"家計を節約できる家"など、商社としてお客様のライフスタイルや夢を提案する仕事であることをアピールしています。

①大学での募集

毎年、川崎市内の大学において説明会を実施しています。

②江戸川区事業での募集

江戸川区の「江戸川区若年者就職サポート事業」を活用しています。

③東京都事業での募集

東京都の「中小企業緊急人材確保支援事業」を活用しています。



2018年度の新入社員

4 当社の最大の財産、それは"人"

①入社後 3 年間の OJT

お客様に社員一人できちんと話ができるようになるまでには、約3年はかかります。新入社員は、先輩社員のもとで3年間はみっちりとOJTを受けます。



3年間のOJTを経て 一人前の営業マンに

②世の中の流れを知り、最新の商品知識を身につける

お客様にとって良いものをじっくり選定したうえで、工務店の方を説得し、エンドユーザーであるお客様に"最適"を提案します。そのためにはメーカー主催のセミナーや勉強会への出席は欠かせません。また、世の中の流れを知るために大いに読書を奨励しています。こういった取り組みの中から、スマートハウス、防犯、耐震、オフィスリフォーム、不動産活用へと取り扱い分野を発展させています。



スマートハウス



防犯

③女性社員の対応力養成

当社では女性社員は営業サポートの役割を担っています。新人の頃からショールームや現場に積極的に同行してもらうことで、メーカーや工務店に対して営業マンと変わらないくらいの対応力を発揮し、大きな戦力となっています。



女性社員は大きな戦力

④工務店・設備事業者の方々を招くあれこれ

当社の顧客となる工務店・設備事業者の方々に商品説明会に来ていただくために、社員であらゆるアイデアを絞り出します。"おいしいコーヒーの淹れ方"、"収納上手になる方法"、"ペットの上手な飼い方"など、肩ひじを張らないテーマで、しかし、商品はしっかり覚えていただくというコンセプトで説明会を開催しています。



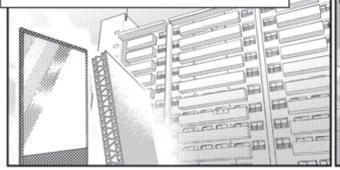
顧客を招いた商品説明会

人材の活性化

徹底的な議論やコミュニケーションを通して社員の力をフォーカスする ~己を知り、顧客を知り、ぶれない戦略を立てる~

株式会社ユナイトボード

高度成長期に不足していた手作りの襖を 段ボール素材で工業生産した 当社の「ダンフスマ」は大ヒットしました



バブル最盛期の 1990 年(平成2年) 現社長が家業である当社に 入社しました



現社長 坂本恒太氏

住居は急速に洋室化が 進んでいるから 襖は厳しくなるだろう

やがてバブルは崩壊し 前代未聞の不況が 訪れました

> 従来のビジネスモデルを 大きく見直す必要性を 感じていました

それをどうするか…

襖の役割とは…

わが社の理念は

明示しました

社員とまとめた自社の理念を

2000年

商品を売るのではなく お客様の課題を 解決する…





ワイガヤの場 「ワイガヤ」の中で社員同士が話し合って 徹底的に価値観を共有する



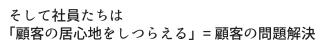
それが<mark>当社の名物</mark> 強みになっていくのです

その中から生まれた 仕事をするうえで 必要な行動規範 20 ヶ条

「おはよう ございます!」

こうして社員の意識を合わせながら 自社の深層価値 「(顧客の) 居心地をしつらえる」を





そしてまだ見ぬニーズの掘り起こしに 注力するようになりました



共有して強い共同体になっていきました









(人材の活性化)

徹底的な議論やコミュニケーションを通して社員の力をフォーカスする ~己を知り、顧客を知り、ぶれない戦略を立てる~



株式会社ユナイトボード (江戸川区中央)

設 立:1946年 従業員数:36名

業務内容:・段ボール素材を使用したダンフスマ・引戸、可動間仕切、紙製家具、

小間等の企画設計・製造販売

・上記関連部材の販売

・上記関連商品の取り付け工事・メンテナンス、原状回復工事等

1 当社の系譜

もともとは漁業水揚げ用防水段ボール箱の製造をしていましたが、1969年、山田ダンボール株式会社の建材部門として立ち上がり、特殊なダンボールを芯にした量産襖(ふすま)である「ダンフスマ」製造を開始。高度成長期の住宅建設ラッシュの中、従来の木製の襖に替わるものとして大ヒットになりました。





「ダンフスマ」の芯材

「ダンフスマ」

2 その後のあゆみ

1980年代後半頃から「ダンフスマ」の周辺製品の開発を推進。核心となるボード技術、人・素材・技術の結びつきの意味からユナイト(結びつく)ボードに社名変更しました。

1987年、不燃性の「GE紙」、「Uボード」を開発。

2004年、洋間向けのスリムな引戸「スリムライン」、続いて「ハイライン」、その他、近年では収納・インナーシステム、段ボール家具、小間へと展開。



引戸「ハイライン」

3 現社長のあゆみ

①市場の変化に対応する「会社の理念」を策定



坂本恒太 代表取締役社長

1990年、現社長の坂本恒太氏が26歳で入社。2006年社長就任。 バブル崩壊以降、消費が低迷する一方、住居が急速に洋室化していきました。襖の需要は減少傾向となり、従来のビジネスモデルは大きな曲がり角を迎えていました。強い危機感を抱いていた当時専務の坂本氏は2000年、社員と半年間の試行錯誤の末、会社の理念を策定しました。それは「人と人、素材と技術が結びつくことによって、コミュニケーション豊かな空間の創造と持続型循環社会の実現への貢献」でした。

②理念実現のための工夫

しかし、この理念を実現するためには社員のブレイクスルーが必要でした。そのためにワイワイガヤガヤの場、「ワイガヤ」の場で社員同士が徹底的に話し合って価値観を共有しました。この「ワイガヤ」の文化は、現在に至るまで当社の名物であり、強みとなっています。

4「ワイガヤ」の場での徹底的な議論とコミュニケーション

①社員間で最低限必要となる行動規範 20 ヶ条の遵守

まずは社員が共同体の一員としてチームのために 貢献し、信頼感を得た仲間になる必要がありました。 そのためには行動規範を定める必要があるという結 論に達しました。

〈行動規範20ヶ条の抜粋〉

- 相手が気持ちいい挨拶をする
- 素直に聞く耳をもつ
- きびきびした動作を心掛ける
- やるべきことは責任を持って行なう
- 初心を忘れない

②「ワイガヤ」の中から気づく会社の役割、自分たちの役割

社員間の「ワイガヤ」の文化を通して、社員は会社、社員自身、顧客、協力業者等、仕事に関するあらゆることで多くの重要な発見をし、仲間として価値観を共有していきました。

やがて、自社存在の深層価値=社会における自社の役割「(顧客の)居心地をしつらえる」に達するのです。そして、この自社の役割に向かって社員の意識・価値観はさらに共有され、社員の力がフォーカスされていきました。



新入社員BBQ歓迎会大看板。 「ワイガヤ」は懇親の場でも活発



「ワイガヤ」の場では徹底的な議論が行なわれる

5 そして新しい商品群の開発へ

「顧客の居心地をしつらえる」というコンセプトから、「安心感」「人の居る場所」をキーワードに建築に依存しない手軽な小間の開発「一畳ユニット」シリーズへと発展しました。

このシリーズは、2017年の東京インターナショナル・ギフトショーでベストコンセプト賞を受賞、2018年にはベストプレス賞を受賞しました。



大人の隠れ家「OTONA基地」



ボックスベンチ



子どものプライベート「KODOMO基地」



バイクの展示や工具収納に「BIKE PIT」

まとめ

9事例のポイント

今回取材した9事例のそれぞれの取り組みのポイントや印象を紹介いたします。

①生産性向上

②人 材 確 保

③人材の活性化

(による経営効率の向上や人材流出の防止)

① 生産性向上

石原金属加工(株)



- ●石原社長が経費節減のため、手作りで独自の生産管理システムを構築。
- ●手作り故に大変ながらも柔軟で、所謂 " かゆいところに手の届く " 生産管理システムになっています。
- この生産管理システムは、社員の方々の意見が至るところに反映されていることが大きな特徴です。

医療法人財団京映会



- ●業務上のミスを根絶するため、"人の手が介在することを極力少なくする"という方針を徹底してデジタル化に取り組んでいます。
- ●社員の方々が多能工化することで、一人一人の業務領域が広がり、全体として効率が上がっています。

② 人材確保

三光エンジニアリング(株)



- ●文系学生を採用対象にすることで安定的に新卒学生を採用できるよう になっています。
- ●文系学生の定着率が高いことは、知識やスキルよりも、仕事に対する興味や情熱が重要であることを証明しています。

彌生ヂーゼル工業(株)



- ●職場に若手社員がいることがいかに大切なことかを社長が熟知し、インターンシップや外国人技能実習生の受け入れ等の活発な採用活動を されています。
- "企業は人で成り立っている"という信念のもと、社員の身体的な負担の軽減や、清潔でリラックスできる環境整備等に心を砕かれておられました。

古川親水苑(社会福祉法人東京優貴会)



- ●職員の身体的負担の軽減のための機器の導入、外国人技能実習生の受け入れなど、人材確保のためにあらゆる手を尽くされています。
- "介護は楽しい"ということを研修やイベント等を通じて職員の方々 に伝えておられます。

(株) ムトウ



- ●近年は、海外進出と国内の新規取引先の開拓という、当社にとってま さに大変動の連続でした。
- ●人材確保における東京本社と山形工場との連携は特徴ある試みです。
- ●社長が熱心にコミュニケーションを行ない、改革を実行している姿が 大変印象的でした。

③ 人材の活性化

(株) 古田土経営



- ●業務を分割し、女性を積極活用したことが当社躍進の原動力になって います。
- ●「企業として収益を上げること、社員の報酬を増やすこと、社員のや る気を引き出すこと」を一致させる取り組みや制度が大変優れていま す。

(株)東京スパリア商社



- ●会社の理念を大変大切にされており、その理念を社員の方々が実践され、勉強や工夫に余念がありません。
- ●従来の住設機器卸ではなく、「社会や生活の変化に合わせた新しい 住まいのコンセプト」を提案する進歩的な姿勢が印象的でした。

(株) ユナイトボード



- ●会社の理念を構築し、その理念から決してぶれない独創的な企画を生み出しています。
- ●社員間の対話を重要視して、社員で自社の役割について意識・価値観を共有していること、そして顧客との対話も非常に重要視していることは、変化の激しい世の中において、最大の武器になると思われます。

コラム

「新活躍層」の獲得と活用で人手不足を解消する!

1. 「新活躍層」とは

働きたいのに納得のいく働き口につけていなかった層「女性、シニア、外国人」

2. どうやって「新活躍層」を採用・確保するか

新活躍層の獲得に際して、まずは共通して心掛けたい点を列挙します。

- ① 社内業務の棚卸と既存社員の意識の把握をし、受け入れ態勢を整える
- ② 自社の魅力を整理して、彼ら彼女らに具体的に分かり易い形で用意する
- ③ 求人票にも新活躍層獲得の意思が出るような工夫を施す

そのうえで各層別のアプローチ先に直接連絡をとってみましょう。

- 女 性 都内のハローワークやマザーズハローワーク、東京しごとセンターなどには女性専用コーナーが設置。その他、シングルマザー支援などの企画が様々な行政・団体によって出現。
- シニア シニア層専用のコーナーを置く就業支援施設は多数存在。大企業のキャリアセンターでは通年で出向受入れ先企業を探している。
- 外国人 ハローワーク傘下の外国人雇用サービスセンターには登録者多数。 出身国毎にSNSなどを用いて求人情報の共有を図っている。

3. 定着に向けての留意点

・労使の「相互理解」の先にある定着

社風や社内流儀を人材に習得させるのではなく、多様な属性や価値観が共存出来る組織作りが求められるようになります。その中で実務として気を付けたい点は…

- ① 入社前の説明や雇用契約に際しては、従来以上に曖昧な表現を排除する
- ② OJTも従来の「男性の仕事・若者の仕事・日本人の仕事」という先入観を捨ててかかる
- ③ 新活躍層と共に経営者も既存社員も変化し成長する、という意識を持つ

以上述べた「新活躍層の獲得と活用」は、これからの企業の生き残りにとって単なる手段ではなく、経営上の目的・目標として捉えることが成功の秘訣といえましょう。

東京商工会議所江戸川支部

「人手不足対策・人材活性化事例集」ワーキンググループ(順不同・敬称略)

座長 守 伸之 守製鋲株式会社 代表取締役 (東京商工会議所 江戸川支部 工業分科会長) 副座長 髙橋 映治 株式会社京橋健診 代表取締役 (東京商工会議所 江戸川支部 副会長) 株式会社イチグミ 代表取締役 委員 西野 輝彦 (東京商工会議所 江戸川支部 副会長) 東亜物流株式会社 代表取締役 委員 森本 勝也 (東京商工会議所 江戸川支部 副会長) 関山 健二 江戸川区 生活振興部 産業振興課長 委員 委員 鶴岡 邦篤 木場公共職業安定所 所長 委 員 杉田 裕志 東京都立城東職業能力開発センター 所長 東京都立城東職業能力開発センター江戸川校 校長 委 員 森 勝 中川 丈二 委 員 (公社) 東基連江戸川労働基準協会支部 事務局長 委員 金田 栄治 一般社団法人江戸川工場協会 事務局長 山本 昌之 委 員 東京都社会保険労務士会 江戸川支部長 山本 順一 東京商工会議所江戸川支部 事務局長 事務局 小室 裕司 // 主杳 細田 理未 // 副主查 飯島 紀男 株式会社社会保険研究所 上席執行役員 磯部 暁子 主任 小林 勝海 株式会社漫画家学会 営業統括部長

コラム執筆 採用・人材コンサルタント 海野 俊也 (株式会社友陶社 代表取締役)

~ 中小企業・小規模事業者向け ~ 人手不足対策・人材活性化事例集

(東京都地域持続化支援事業)

発 行 月:2018年12月

松本 千穂

発 行:東京商工会議所江戸川支部

T 134-0091

東京都江戸川区船堀 4-1-1 タワーホール船堀 3 階

電話 03-5674-2911

URL http://www.tokyo-cci.or.jp/edogawa/

印刷・製本:小川印刷株式会社

