

入校案内

在職者向け講習

事業主向けサービス

交通案内

書類ダウンロード

見学案内・かわら版

トップ > 地域人材育成プラットフォーム化事業G2『次世代の育成を考える研究会』

株式会社横引シャッター

代表者：代表取締役 市川慎次郎 所在地：足立区綾瀬6-31-5
 主な事業内容：駅の売店などの横に引くシャッターや特殊シャッターなどの製造販売
 URL：<http://www.yokobiki-shutter.co.jp/>
 受賞等：足立区ワーク・ライフ・バランス推進認定企業（足立区、2017年更
 足立ブランド認定企業（足立区、2017年度更新）
 働き方改革宣言企業（東京都、2017年）
 がん治療と仕事の両立に取組む優良企業（東京都健康福祉局、2018年）



地域人材育成プラットフォーム化事業G2『次世代の育成を考える研究会』

テーマ1 社員の『働きがい』向上について

社員は家族

代表取締役 市川慎次郎

「社員の『働きがい』向上について」とのお話をいただきましたが、まず、横引シャッターの大方針として「（大手と）同じ土俵で戦わない！中小企業だからできること」というのがありまして、何事においても私はそのように意識しております。

社員に対しても、「自分たちだからこそできるというものを持って。それはカッコよくて見栄えが良くても聞こえが良い、なんてものでなくていいんだ。自分たちが本当に強いという一つの武器、キラーカードを持っておけよ」と伝えています。

うちが『社員のために』を意識して行っていることはいくつかありますが、なにしろ、真剣に向きあうというのが一番ですね。『社員は家族を地で行く』というのを私が総務部長時代からずっとやっていますが、社員の一人ひとりにご家庭があり、生活スタイルが違いますので、会社側が社員に合わせてあげることも大事、基本的には寄り添ってあげるべきだと思っています。それを実現するためには、何しろ全力で社員一人ひとりを見ております。

就業規則の休暇制度などにしても、標準的なものよりは広くしていますが、一人ひとりに必要なものは大きく異なりますので、社長パワーを発揮して「お互い様」の風土を大切にしています。時期的におおせいな重なっちゃいますがお子さんの入学式・卒業式であるとか、高齢社員の通院であるとかですね。社員数が40人弱の会社なので私の肌感覚で採用しておりますが、今この肌感覚をナンバー2に承継させようとしているところです。

社員は全員正社員です。そして定年はありますが、定年年齢を迎えたからと言っていきなりガンと能力が下がるわけではありませぬから、弊社としてはぜひ続けていただきたいので、本人に意欲があるならお給料もいじくらずに、健康に配慮しながら雇用を続けるというのを基本にしております。

～社員に対して『変化は目に見えるように』『ちゃんと伝える』～

会社の立て直しの時に、私がすごく意識してやってきたことは、社員のモチベーションを上げるためにと何かを企画するときは、はっきり目に見えるような変化から始めるということです。

目に見えるところから変わっていくと、自然と社員のモチベーションも上がるし、変わっていく過程をみんなで共有するようにしています。そのようにしていく中で意見が出たのが、わが社は古い会社の常で、あうんの呼吸・言わないでもわかるだろうという風土がありましたが、現実には、ちゃんと伝えないと「伝わってない」ということです。

そこで、会社は貴方のことをこう思うに思っているということを伝えるために、毎年1か月かけて社員一人ひとりと面談しています。「去年まで君はこのぐらいの目標だったから、今年はこういような目標でいこうよ、どう思う？」と、会社が希望するあなたの将来像というのを示して、一人ひとりに目標として持たせるようにしています。もちろん自分で目標を持って進んでいる社員もいますけれども、そうじゃない社員もいますし、なんとなくわかるんだけど何をしたらいいのかがわからない、という初めの一歩の出し方がわからないような社員もいるので、一人ずつ会話していく中で、「初めの一歩がわからないんだな」とか「その先の大きいビジョンが見えないんだな」などが、顔を見ながら話していくと分かりますので、時間と労力をかけてやっております。

あと、「直接還元型の福利厚生」と言いますか、「みんな頑張っていっぱい利益出たら」「直接その働いている社員に直接還元するもの」を、というのを私の代から始めまして、それは不定期にということですが、雑談の中で話し合っ物を決め、お金をかけてやっています。例えば、昨年は、防災グッズをそれぞれのご家族購入して会社に保管してあげる、会社にさえ行けば自分の家族を生き残らせる防災グッズがあるよというのをやりました。今年は「カッコいい『戦闘服』で仕事しようぜ」ということになりました。全員にオーダースーツを作りました。

いろいろと、モチベーションを上げよう上げようやっていたら、「働きがい」の方に行ったのかな、みたいな感じですね。

最後に、弊社（私）が求める人材ですが、
 ・知識より知恵（実際に使えなければ、本棚にしまっただけの本と一緒。本は開いて役に立つ）
 ・スキルよりもやる気（やる気は他者からよく見える。やる気の無い者にチャンスすら与えない）
 ・素直である（教えがいがある。教えている方も沢山教わるので、教えていて楽しくなる相乗効果が生まれる）

...
・気持の良い挨拶返事（気持の良い挨拶返事が出来ない者に、チャンスなど与えない）

・欲を持つ（人より良い生活をしたい、美味しいモノが食べたいなど。欲が有るから、頑張れる）

働きがいとは、どんな仕事であつても、仕事が楽しいか楽しくないかと言うところじゃないかなと思っています。仕事が楽しい・会社が楽しいと社員が言えていたら、きっといい会社なのだと思う。普段しっかり仕事をしていなければ、楽しいとは言えませんから。そんな会社であるために、社員にも先ほど述べたような人財であってほしいし、そうなれるよう、私はこれからも全力で一人ひとりを見ていこうと思っています。

...ワーキンググループに参加して...

メンバー各社のお話を伺いますと、どの会社も社内の改革をする際には一番最初に手掛けるのが社員のモチベーションアップだったと思います。自身が積み上げてきたモノが間違いでではなかったと確認できました。ただ、今回は、フリーディスカッションの会合ということでしたが、最初に大きなテーマが示され、もっと回数や1回あたりの時間があれば、より議論を深められたかなと感じました。

公的機関に望むことですが、我々の一番の問題は人手不足です。長年勤めてくれている社員に、高齢になっても我が社で働いてもらうために、給与等に対する補助をもっともっと充実させて欲しいと切に望みます。

※この文章は、会合での発言を事務局で取りまとめたものです。

