

株式会社ショウエイ



代表取締役 辻井 説三 氏

会社概要

美作市古町 701-1

TEL 0868-78-3819

- 設 立 1944年
- 資 本 金 5,500万円
- 従 業 員 87名
- 事業内容 船用及び発電機用カム、熱処理、燃料噴射装置、その他ディーゼルエンジン部品、その他精密部品

☆恕の精神～厳しさの中に愛情を持って接する

～事業内容について～

船用及び発電機用のカム、熱処理、燃料噴射装置等の製造を行っています。
長年にわたってカム製造に取り組む中で、材料の選定、高度な熱処理技術、切削加工技術、表面研磨技術を確立し、2サイクル用船用エンジンのカムについては日本シェア100%を実現しており、取引先からも高く評価して頂いております。
もともとは大阪で創業しましたが、1981年に岡山県の企業誘致を受け、水もあって熱処理に適している場所として、当地に移転しました。

～人材育成・確保について

●女性の活用

当社の立地環境は過疎地であるため、男性だけの採用は難しいことから、女性のエンジニアを作りたいと考え、最近では、女性を中心に雇用を促進しています。ものづくりの現場に女性の投入ということで、最初は周囲から反対されましたが、実際起用してみると、ものづくりの感性と能力が想定外に高く、時に男性以上の能力を発揮することがあります。最初に現場に女性を雇用したのは平成18年で、2名を採用しました。この2人の従業員のスキルが非常に高く、一人は研磨機を操作してミクロン単位の精度の製品を仕上げる能力があります。もう一人は、(株)IHIの計測技能検定2級に合格し、現場を指揮していま

す。2人の女性に共通しているのは現場志向であることで、事務職の女性の中でも現場勤務を志願している者がいます。

女性従業員が優れていると感じる点としては、「仕事に妥協がなく、決められたルールはしっかりと守ること」が挙げられます。例えば、男性の場合は多少大雑把なところがあっても、女性は0.1ミクロン（0.0001ミリ＝髪の毛の1/100）の狂いも見逃さず、きっちり報告します。また、加工手順を手帳に手書きして技術習得に努めている女性従業員もいます。第二工場での検査と受入の作業においては、完全に女性中心の構成で（事務スタッフにおいても男性は社長と総務課長の2名だけ）、現在22人の女性従業員が働いています。

当社では、給与の査定は男女差別をしておらず、それも女性の励みになっているのかしれません。女性雇用の課題として産休があるが、当社ではまだ実績がなく、これから対策を講じていく必要があると考えています。会社としては、人材育成は投資であり、人材を一から育てるのは大変なことなので、産休後に職場復帰したい女性には是非復帰して貰いたいところです。

全従業員の約1/4にあたる女性従業員の活躍が男性従業員の仕事への意識向上等の良い影響も与えています。

●従業員の年齢構成のバランスを考える

当社の従業員の年齢層を年代別に見ると、30代、40代の若い人が多くなっています。比較的若い人の年齢層を多めに維持しつつ、従業員の年齢層を分散することで、それによって人員配置のバランスを取り、異動しやすくしています。ここ数年は、比較的若い年齢層の従業員を多めにし、60代の従業員が少なめになるように工夫していますが、ベテラン従業員を闇雲に退職させるのではなく、ベテランの技能はしっかりと伝承していくこととして、10年くらい前から62歳定年に設定しています。若い従業員を育てるため、ベテランには常日頃から若い人に3つのかける「声をかける、目をかける、話しかける」を求めています。

従業員を画一的に査定するのではなく、その人の個性や能力を考慮して、適材適所の業務に配置することが重要と考えています。

●多能工化

企業にとって、欠員となってしまった場合の対応が一番の課題であり、大企業と違って中小企業の場合は、簡単に余所から人材を投入することは容易ではありません。従業員の病気や離職等の万が一の場合を考えて代替体制を常に考えておくことが重要です。当社が今考えているのは、従業員の多能工化です。1981年に大阪から当地に移転して、一番のカルチャーギャップは、田植えや火事の際の青年団活動などで従業員が休んでしまい工場の稼働に苦勞したことです。その教訓もあって、多能工化を進めているということもあります。設立当初は、なかなか従業員が定着せず、ようやく落ち着いてきたのがここ20

年くらいです。実家が農業という従業員が多く、会社勤務に不慣れということもあって、就業規則の徹底から始めました。

●従業員の意識改革へ向けた教育

入社してからの実践教育が大切だと考えており、従業員には、経験の重要性を常に説いています。熱いものを触って初めて熱いと感じるように何でも経験してみなければ分からず、経験によって自覚し、それが人間の質の向上につながります。経験が乏しい人は理解力も乏しく実践できないことが多く、反対に様々な経験をしている人ほど理解が早く、実践力にも長けているように感じます。興味を持つことが行動にも繋がります。また、その人にとって分かりやすく伝えることも人材育成のコツだと思います。自分達のエンゲル係数を上げるにはどうしたら良いかという観点から当人が認識するように工夫して教えることが重要だと考えています。

当社では、

◇会社理念を常に意識して貰う工夫として・・・

→会社の理念（ヒエラルキー）をプラカードにしたりして全社員が携帯している。

◇利益追求ではなく顧客に繋がった企業行動であるのかという意識を社長含め全従業員が常に持つような仕掛けとして・・・

→週一回のミーティングでは、利益や営業成績の話ではなく、従業員一人一人が自分の幸せのために、これからの自分が会社でどんな行動をして行けば良いのかという企業人としての姿勢の観点からのディスカッションを実施。

◇話しやすい環境づくりとして・・・

→若い従業員と一緒にゴルフをしたり、名字では無く親しみを込めてファーストネームで呼ぶことで親睦を深め、社長と従業員との近しい関係を構築。

等の取り組みを実施しています。

企業は従業員を幸せにする道具であり、従業員を養うことだと考えています。それが社長のロマンであり責任だと思っており、全ては社長の姿勢によるところでもあると考えています。



☆関連施策☆

・元気なモノ作り中小企業300社
(中小企業庁)