

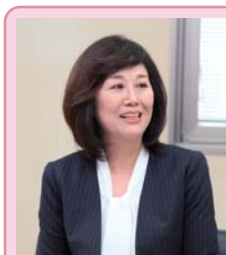
老朽化したお墓を建て直す仕事を増やしたいです。弊社では5年前からアフターサービスの二環として施工途中のお墓の耐震構造を写真に撮影して差し上げたり、電話の打ち合わせを綿密にしたり、お客様を大事にしています。山の上の墓地は、「お墓参りにいったら墓がずれてい」という話をいただくことが多く、「こうしたらいいですよ」と提案しています。静岡市には公営の墓地がありますが、分譲数が少なくなり、競争率が上がっているのが、公営の墓地を作ってほしいと行政にお願いしています。

老若男女が働きやすく、後を継ぎたくなる会社に

神原 最後に、働き方改革と後継者問題には、どう取り組んでいますか？

山崎 お休みに趣味や外の方々で交流して知識経験を増やして、それを仕事に活かしていただくこうと考え、完全週休2日制にし、休日も増やし、残業も繁忙期で1日2時間までにしています。細かいところで女性が働きやすいように工夫しています。職人さんにはいつまでも働いてもらいたいと思っています。一番高齢の職人は74歳。一番若い職人は22歳。技術継承をしている最中です。老若男女が働きやすい現場にしていきたいと考えています。

北川 長女や長男から「後を継ぎたい」と言ってもらえる会社にはしたいです。私たちの会社では、「カイゼン」を



北川木材工業株式会社 代表取締役

北川 攝子 さん

「カイゼン」を軸に、働き方改革を実践し、「水色社員」を育成

推進することが、自然と働き方改革につながっています。改善活動を主軸とし、業務の細分化、工場の整理整頓、情報の共有化等を実行することにより、残業をゼロに抑えています。

「カイゼン」のおかげで、「あの人ができない仕事」が「あの人もできる仕事」になったことで、60歳以上のシニアメンバーが活躍できる職場となっています。今では、週3日勤務、半日勤務等の希望にも、生産ラインが対応できるようにしました。

また、作業環境が良くなったことにより、女性メンバーも増え、ものづくり部門のリーダー2名が21歳の女性となつています。このような若手人材のキャリア形成のため、「水色社員」化、つまりブルーカラーとホワイトカラーの両方の経験と知識を兼ね備えたバランスの良い人材の育成に力を入れています。

小池 職人さん3人は、奥様が仕事を持っているので、休みを取って家庭に協力するようにしてもらっています。

息子3人は、いろいろなことをやっていて戻ってこないかもしれないので、後継者はお嫁さんでもいいかな。

水鳥 私は妊娠している時、産気づくそ

の日まで産休を取りませんでした。実際に会社に來るのが大変な時もあったので、体験を元にいろいろな仕組みを作つていこうと考えています。産休後、仕事への戻り方がわからなくて、能力を生かせずに、パートアルバイトで終わってしまった女性が多いと思います。そこでママさんワーカーを募集し、1歳のお子様がいる方と、2人のお子様がいる方を採用しました。一番手がかかる時期のお子様なので、やはり休みが多くなります。会社の隣に保育所があつて、すぐ駆けつけられたら、お子様も、お母さん頑張っていると感じてくれるのと思います。

社員は10代〜70代と幅広いです。いろいろな世代と働くことは学ぶことも多いし、リタイアする時期が重なるとうちが困るので。残業ゼロが当たり前の状態になつてきたので、次の目標は、完全週休二日制です。

息子は生まれたばかりなので、将来バトンをつなげる状態に会社をしておきたいです。

山崎 後継者がいなくて廃業する中小企業が多いですが、女性経営者という選択を考えてほしいです。父に「眼中になかった」と言われて、びっくりしたのですが、男性経営者の意識を変えていただければと思います。

神原 皆様の経験をふまえてのお話は説得力があり、胸に響きました。本日はありがとうございました。

(株)水鳥工業

創業/1937年
所在地/静岡市葵区平和1-18-22
電話/054-271-6787

大切にしていること
心地よく生きる。

昭和12年創業からずっと静岡市の地場産業である「はきもの作り」に携わってきました。

履き心地の良い下駄づくりから、皆様の健康的な毎日と心はずむ暮らしに役かうことが出来たら嬉しいです。

目指していること
静岡市葵区の小さな工場から、世界中につながる下駄の和



七間町ショールーム



<https://www.geta.co.jp/>