

北陸・信越版

〒950-0087
新潟市中央区東大通
2-2-12
電話・025(246)3834
FAX・025(246)3967

〒930-007
富山市桃井
電話・()
FAX・()

日鉄住金工材 若者雇用、育成に積極的 「ユースエール認定」取得

日鉄住金工材はこのほど、厚生労働省から若者雇用、育成に積極的な優良企業に贈られるユースエール認定企業に認定された。新潟県内で3社目の快挙。認定のメリットはハローワークでの重点的P

Rや採用・育成関係助成金の加算など。同社は「社員の幸せ・顧客満足度・生産性向上」の同時実現を指しており、働きやすく生産性の高い企業を目指す働き方改革の考え方と合致するとの考えから申請を行った。同社は顧客や職場への貢献意識を全員が共

有し、会社や個人の成長(近未来の夢)を実現するための風土づくり(相互理解やサポート)に取り組んでいる。そのことが社員のポジティブな意識を高め、(厚生省定義の)生産性が著しく向上した。同社の働き方改革の具体的な取り組みは①風土改革②職場改革③

業務改革④時短仕組み改革の4つ。①は全社員が「人・製品・顧客と地域」がかがやく「かがやきサイクル」を実践する。個人ごとに職場・家庭

「興味・地域・活動な」を掲げる。③は自律的に問題発見・解決や価値創造を行う「グッドジョブ活動」を展開。④は残業の削減と有給休暇の取得促進、休暇の質向上を展開。前提として、生産計画は予め7%の欠勤率を織り込み(年間17日分の有給休暇)その上で残業時間を平準化する年間ローリング管理を実施。毎月社長、幹部がスタッフ全員の残業を1時間単位で分析し、業務を効率化。

指定有給休暇制度は半年ごとでありたい姿15項目の改善に取り組む「e職場活動」を展開。「eコミュニケーション」は毎日1人ずつ社内の情報ポータルに喜びなどメッセージを発信している。③は自律的に問題発見・解決や価値創造を行う「グッドジョブ活動」を展開。④は残業の削減と有給休暇の取得促進、休暇の質向上を展開。前提として、生産計画は予め7%の欠勤率を織り込み(年間17日分の有給休暇)その上で残業時間を平準化する年間ローリング管理を実施。毎月社長、幹部がスタッフ全員の残業を1時間単位で分析し、業務を効率化。

「ユースエールは教育も重視しており、社内教育はカツモデルを導入し、階層別の到達目標を明確化。特に役員・幹部層はコンセプト・スキル(問題発見・解決、構想・企画力)向上に注力。新入社員にはベテランの暗黙知を入れた重要作業手順書のビジュアル化や動画化、中堅社員との作業時間・技能度比較表作成、新人が困難に感じる作業の治具改善などを行う。認定・表彰制度も充実。特に高い技能レベルに達し、若手指導、イノベーションを実現した人はファロス(ギリシャ語で灯台)認定される。総合改善賞のAKB大賞は天晴れ、かがやく、ベストな職場」の略だ。イノベ



ユースエール認定書を手に石川社長(左)と玉巻取締役

「ユースエールは教育も重視しており、社内教育はカツモデルを導入し、階層別の到達目標を明確化。特に役員・幹部層はコンセプト・スキル(問題発見・解決、構想・企画力)向上に注力。新入社員にはベテランの暗黙知を入れた重要作業手順書のビジュアル化や動画化、中堅社員との作業時間・技能度比較表作成、新人が困難に感じる作業の治具改善などを行う。認定・表彰制度も充実。特に高い技能レベルに達し、若手指導、イノベーションを実現した人はファロス(ギリシャ語で灯台)認定される。総合改善賞のAKB大賞は天晴れ、かがやく、ベストな職場」の略だ。イノベ

起を促す。