



常務取締役 総務部長 兼 建材部長
たままき (ひでやす) 玉巻 秀泰 さま

代表取締役社長
いしかわ まさひろ 石川 昌弘 さま

日鉄住金工材株式会社

企業概要：昭和22年設立

事業概要：フラットバー※1・配管パイプ・産業機器（チタン製電着ドラム※2【国内シェア100%、世界シェア推定70%】）等の製造および販売



▲上図は高級のコンコースで使用されているフラットバー

※1：階段の手摺、高級家具等で使用されているステンレス製品

※2：スマートフォンの中枢回路や電気自動車のリチウムイオン電池などで使用する電解銅箔を製造するための機器

厚生労働省が創設した「働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」の第2回において、優秀賞を獲得された日鉄住金工材株式会社。今回は社員が相互に理解、助けあひながら目標を達成するための良き組織風土についてお話を伺いました。

社員が仕事にやりがいと幸せを感じる会社になりたい

—— 組織風土の改善に取り組んだきっかけは何ですか。

2012年度の赤字から経営体質の改善・強化に取り組み、業績は回復した一方で、ある社員から「ボーナスは増えたが、こんな忙しさが続くと思うとゾッとする」との声を聞きました。当時の取り組みは収益改善が中心で、社員の個人面談や日常会話において、義務的で受け身の仕事をやる風土になっていることにも気づきました。このことが、社員が顧客や社会への貢献意識を持って、仕事にやりがいと幸せを感じる会社になりたいと本気で考えるきっかけになりました。

—— 具体的な取り組みと効果や結果について教えてください。

「人と技術を大切に」経営理念のもと、働き方改革を「生き方の改革」と決めました。主な取り組みとして、社員の公私を含めたそれぞれの近未来の夢を具体的な行動や目標として「幸せ円グラフ」に落とし込み、それを職場単位で共有、励まし応援する場の「ドリームコンパ」を毎年開催しています。

また、家族の誕生日や結婚記念日などのメモリアルデーは「ハッピー休暇」として、家族と過ごす時間を大切にしています。（プレゼントへの現金援助や社長からのレターあり）こうした取り組みにより社員間で個人事情の相互理解が深まります。パーソナルコミュニケーションを促進することで、業務の立場を超えた連携が生まれています。感謝の気持ちは見える化、現代の名工に認定された社員のようになりたいと思う人材育成の仕組みなど、いろいろな改革の取り組みを掲示板や社内ポータルサイトにアップし全社員で共有しています。社員がポジティブな意識を持ち、ほめる文化が社員の幸せ、やりがいを生み、生産性向上やイノベーションにつながる業務上のシステムを構築しておくことが重要だと考えています。

取り組みの結果として、2015～2017年度の社員アンケート結果では、職場のコミュニケーション・やりがい・達成感が軒並み著しく向上したと共に、2013～2017年度の対比で売上高は88%、労働生産性は112%向上しました。



幸せ円グラフ



ドリームコンパ

—— 取り組みを浸透させるために工夫されていることは。

新しい取り組みを導入する際には、全職場で一斉に取り掛かるのではなく、まず部門を限定し先行的に実施し、成功事例を作ります。その成功事例を動画で撮影し、全社員が視聴することで「仲間ができたので自分たちにもできる、ぜひ取り組もう」といったポジティブな姿勢が生まれます。

—— JR西日本へのメッセージをお願いします。

日本が世界に誇るもののひとつが鉄道だと思います。社員一人ひとりのモチベーションと生産性を高めることで、今後も世界を驚かせるサービスをぜひ、開発・展開してください。

よい組織風土の醸成には、ただ単に社員同士の仲がよく漠然と目標を掲げて働くのではなく、社員同士が夢や目標を達成するため、幸せになるためにどうすればよいかを相互に考え、議論し、助け合い、ポジティブ思想の連鎖を生み出すことが重要であると感じました。



ふくい たかし 福井 孝 総務課



いしかわ のぶあき 石川 伸顕 総務課