

ジャパンフィルター株式会社（東京都） 【車両用・電器機用・油空圧用・建設機器用 金属フィルター、ストレーナーの製造】

商工会議所のイチオシ

「会社を若返らせる」
女性リーダー・木村さんの
取組をご紹介します！



LEADER

専務取締役 木村 真有子 氏

東京都足立区で金属フィルターの製造事業を展開するジャパンフィルター株式会社。専務取締役の木村さんは、「ジョブ・カード制度」を活用して若者の採用活動を促進、社員の平均年齢を5歳若返らせるなど、社内の活性化に向け取り組んでいます。

若者の育成を通じて社内に生まれた一体感！ 「ジョブ・カード制度」を活用し、会社の若返りを図る

■背景・きっかけ:

社員の平均年齢は55歳。当社は、高齢化が大きな課題であったが、日々の業務に追われ、若者の採用に取組む余裕がなかった。また、どのように取組めば良いのか、その方策さえも分からずにいた。現場では、社員間のコミュニケーションがうまく回れておらず、担当業務以外は他人事という雰囲気が充満していた。会社として、現場が見えないうえ、現場の社員同士も互いが見えず、縦も横も上手く繋がっていない状況であった。

高齢化と見える化の改善に取り組むべく、ジョブ・カード制度の導入を検討した。訓練の実施は、講師となる技術者の協力なくしては成り立たない。全社員にヒアリングを実施し、制度導入の是非について意見を聞いた。どの社員も会社の危機的状況を心配しており、現状に問題意識を持っていたことが判明。社員が一丸となって、会社の危機を乗り越えるべく取組を開始した。



■取組内容:

ジョブ・カード制度を通じて、訓練生2人を受入れ、講師は4人のベテラン社員が務めた。制度導入にあたり、訓練評価シートやOff-JT用の「手づくり教材」の作成には苦労した。従来の工程表の作業一つひとつを噛み砕いて素人にも理解できるよう説明することは、大変な作業であったが、これまでバラバラであった教え方を統一し、初めての文書化に取り組んだ。また、業務を行いながら講師として訓練を実施できるのか、という大きな課題はあったが、業務の効率化という意識の共有を図ることに繋がった。

中小企業の実践 ポイント

- ▶ 「ジョブ・カード制度」を活用し、高齢化が進む職場に積極的に若者を投入
- ▶ 若者の育成に全社員が一丸となり取り組むことで、「一体感」と「気付き」が生まれる

■効果・成果:

平均年齢が55歳から50歳へと若返ると共に、全社員が一丸となって取り組むという経験を経て、情報の共有化が習慣として身に付いた。教材の作成により現場の見える化が実現、業務について統一した考え方が確立した。また、若手社員の成長をベテラン社員が暖かく見守り、効果的な訓練の実施方法や仕事の面白さを伝える方策を検討するなど、やる気と向上心を芽生えさせる契機となった。以前は朝礼や打合せさえほとんど行っていなかったが、より効率的な方策を皆で考え、意見を出し合うような雰囲気が自然と生まれている。

■今後の展望と課題:

訓練終了後から、本当の課題は見えてくる。制度の導入が、「気付き」を与えてくれた。今後は、社員間の情報共有を徹底し、皆が連帯感を持って業務を行うという意識をより一層浸透させていきたい。また、経験に基づく職人技は、長い年月をかけて蓄積されるもの。若手社員をこれから先、中長期的にどのように育成するのか、今後の大きな課題である。訓練終了は、「全てのはじまり」である。



日本商工会議所「ジョブ・カードセンター」<http://www.jc-center.jp/>
 ジャパンフィルター株式会社（ジョブ・カード事例）<http://www.jc-center.jp/voice/000125.html>
 厚生労働省「ジョブ・カード制度」http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/

【企業データ】

代表者	代表取締役 木村 恒之	会社設立年	1974年	従業員数	12人
本社所在地	東京都足立区大谷田4-16-9	ホームページ	http://www.japan-filter.co.jp/		
事業内容	金網、パンチング加工による車両用・電器機用・油空圧用フィルター、ストレーナーの製造				