

企業事例

シングルマザーでも働きやすい環境を整備

リバー・ゼメックス株式会社

最先端の医療機器の開発・製造を手がけるリバー・ゼメックス株式会社(長野県岡谷市)では、社員の8割以上を女性が占めるとともに、ひとり親でも働きやすい勤務環境を整えている。平成26年(2014年)には、厚生労働省による「母子家庭の母・父子家庭の父の就業を図る優良企業」にも選ばれた。どのように、働きやすい職場を実現しているのだろうか。同社を起業した西村幸会長を現地で取材した。

◇ ◇ ◇

岡谷市を含む諏訪湖の周辺は、精密機械工業の事業所が集積するエリアで、「東洋のスイス」とも呼ばれる。リバー・ゼメックスは、本社工場を含めて市内三カ所に工場を置く。

開発・製造しているのは、消化器系内視鏡用の機器など。医療機器なので、一定の基準を満たす空気清浄度に保たれているクリーンルームのなかで、製造作業は行われる。取材した際も、頭まで覆われた作業ウェアに身をつつみ、顕微鏡を覗きながらミリ以下の単位の作業を続ける社員の姿がガラス越しに目に入った。

同社は、社員数57人のまさに中小企業。そして、女性社員比率の高さに驚かされる。57人のうち49人が女性で、割合にすれば約86%になる。さらに、49人の女性社員のうち、20人がひとり親(シングルマザー)だということ。ということは、女性社員の約41%をシングルマザーの社員が占めていることになり、全社員に占める割合でも約35%に達する。

これだけ高い比率なのだから、シン

グルマザーを積極的に受け入れているのかと思ひ尋ねてみると、西村会長からは意外な答えが返ってきた。

「いつの間にか多くなっていたんだよ」

文系だったが35年前に起業

現在は66歳の西村会長がリバー・ゼメックスの前身となる製作会社を起業したのは、いまから35年前のこと。もともとは大学の経済学部を卒業し、いったんは国家公務員になったものの、28歳のときに公務員を辞めて起業することを決意。「人がやっていないことをやりたい」と考えていたところで目を付けたのが、まだ国内でも手がける会社が少なかった内視鏡に関連する機器の製造だった。

大学で工学を専攻していた訳でもないので、最初は、内視鏡本体を製造する大手企業の協業会社に寝泊まりさせてもらって、製造技術を勉強した。

「最初はその企業も、すぐにいなくなるだろうと思って本気に受け止めてもらえなかった。ずっと居続けたら、時間給をやるから製造を手伝ってみるかということになり、そこから部品1本いくらで買うという取引をしてくれるようになった」

こうして立ち上がった会社も、いまでは有名企業にひけをとらない高い技術を保有する企業として知られる。医師の間でも注目される会社だ。

働きぶりでは高い評価

会社ができて、社員を雇い入れているうちに自然と、シングルマザーの社

員が増えていったのだという。別に社員の求人に、「ひとり親でも働きやすい職場」などと書き入れたことはない。

ただ、結果的にシングルマザーの社員が増えていった理由の一つとして、西村会長は「何の偏見も持たず、人を採用してきた」ことを挙げる。採用面接のとき、「家庭環境に関することなどは一切聞かないし、気にしない」という。

また、同社は、社員は「正社員」としてしか採用しない。正社員であれば、一定水準以上の収入を確保できるとともに、会社を通じた社会保険にも加入することができる。パートタイマーとして人材を募集していたのなら、ここまで増えることはなかった可能性が高い。

「実は『母子家庭の母・父子家庭の父の就業を図る優良企業』の選考を受けるときまで、正確に何人いるのかわかってなかった。この時に社員に正確に数えてもらったら、こんなにいたの



取材で訪れた第二工場

企業概要

本社：長野県岡谷市
社員数：57人
(女性比率：約86%)
事業内容：医療機器の開発・製造

かと驚いた」と笑う。

西村会長のシングルマザー社員の働きぶりに対する評価は高い。

「そもそも生活に対する危機感を持っているから、甘えた人がいない。根性もある」

在籍年数は年々伸びており、いまでは半数が勤続10年以上の「10年選手」で、最も長い社員の勤続年数は24年。60歳の定年に達し、65歳まで5年間、勤務延長した社員もいる。経験を積んで現場のリーダーを務める社員も出始めている。

同社では全社員を対象とした毎年3,000円の昇給制度を設けている。社員の働きぶりに応えるため、今春は2万円の昇給を実施したという。また、3月には全社員一律で10万円のボーナスも支給した。

女性の結束で助け合い

シングルマザー社員のなかには、もちろん、子育て中の人もある。子どもが急に病気になったり、学校の行事が入れば、職場を空けざるを得なくなる場合がほとんどだ。取材した日も何人かの社員が子どもの学校の授業参観で休んでいた。

その際は、他の社員が協力して、仕事をカバーするという。別に会社が指示してそうさせているわけではない。すでに述べたように、同僚のほとんどは女性であり、すでに子育てを終えたベテラン社員も多い。

「ひとりの社員が困ったら、全員で助ける。ベテラン社員も、自分たちの子育て期には他の社員に助けてもらった。そこで『女性の結束』が発揮される。だから、みんなで子育てをしているようなものだね。子どもに手がかかる時期もいつまでも続くわけではなく、3～4年の間だけだから」

多能工化によって仕事の代替も問題なし

他の社員が休んだ社員の仕事をカバーできるもう一つの大きな理由は、多能工的な育成システムと、ペアを組ませて一つの工程を担当させるという作業体制を同社がとっている点だ。

同社では複数の医療機器を製造しているが、一つの機器が完成するまでにはいくつかの作業工程がある。各工程には2人一組のペアが置かれ、ペアでその工程の製造作業を担当する。

各工程での作業は、一定の経験と熟練が必要とされるため、その工程で一人前になるのに数年かかるという。そのため、基本的にはペアはベテランと経験が浅い社員の組み合わせとなる。一つの工程の製造技術を習得したとみなされると、別の工程に担当替えとなる。こうして、10年以上も勤務すると、全ての工程の製造技術を習得しているため、いつでも、どこの工程でも受け持つことができるようになる。

例えばあるシングルマザーの社員が急遽、休まざるを得なくなったとしても、ペアのもう一人の社員がカバーできるので、一つの工程の作業がまるまるストップすることはない。また、全ての工程を熟知している社員がいるので、もし、その穴を埋める必要があるときは臨時的に、別の工程から来てもらえばよい。

あらかじめ休暇を取得する社員が出ることが分かっている際の、現場での人員体制の調整は、全て現場の各部門のリーダーに任せているという。現場に任せているからこそ、シングルマザーの社員であるか否かに関わらず、子どもの学校の行事で休暇を取得する日がわかっていたり、出産の時期が近づいてきた社員が産休で休みそうな時

期を予想することができ、事前の対応が可能となる。

なお、同社では原則として残業することを認めていないので、社員は帰宅が遅くなることを心配する必要がない。

実力主義だからこそ定着

同社は結果的に女性比率が8割以上に達することとなったが、そもそも求人への男性の応募は多くないという。その理由は、実力主義を徹底するが故に、初任給を15万円と提示するからだ。男性の方が、以前に勤務していた会社で得ていた収入の水準にこだわる傾向がみられ、15万円という額を見ただけで応募してこないという。

「いくら他の会社で経験があったとしても、うちの会社での仕事は初めてなんだから、皆と同じ給料で始めるのは当然だ。もちろん、特別な技能や技術を持っている人であれば、入ってから給料は上げていく。ただ、大企業にいたからといって通用する訳ではない。大企業にいたという人に限って、自分の手を使ってものを作ったことがないから」

男性社員が少ないことのデメリットは見られない。精密な機器を組み立てる作業なので女性が向いている面も確かにあるが、「職場では男性が負けている」(笑)。

西村会長は、「シングルマザーのような、無理した働き方ができない人たちの受け入れは結局、われわれのような中小企業が担うことになる。偏見によるレッテルを貼らない企業がますます増えていけばいい」と話している。

(荒川創太)