

朝倉染布 株式会社

キャリアを持つ従業員が輝ける職場に! 女性社員が活躍する風土づくり

企業紹介 ●当社は、1892年創業以来、長い歴史の中で一貫して新たな染色加工技術開発に取り組んでいます。

吸水速乾加工や強力撥水加工などを通してスポーツのトップアスリートたちの飽くなき記録への挑戦を支援していきます。

近年では撥水加工などの特化した加工技術を用いて快適な生活文化に貢献する自社製品の販売にも取り組んでいます。

プロフィール 事業内容(業種) 染色整理業
所在地 群馬県桐生市
従業員数 98人(男性61人、女性37人、うち非正規雇用社員10人)
平均年齢 40歳(2015.10.31現在)

キャリア支援の取組

わが社の 理念・方針

アサクラの企業理念

1. 染色加工を通じて新しい価値を創造し、豊かな生活文化に貢献します
1. お客様の満足をよろこびとして事業を展開します
1. 独自技術の創造によるベストバリュー・ベストプライスの実現をめざします
1. 経営参加を通じて、相互啓発による自己実現をはかります
1. 健全な収益体質を確立し、その成果を適正に配分します
1. 環境の保全と、資源の有効活用につとめます

2015年度方針(人材育成)

1. 女性職場の拡大
2. 技術部門による社員教育プログラムの立案と教育実施
3. 小集団活動を活用した課員教育(ボトムアップ対策と指導の徹底)
4. 部署内での計画的な人材教育(判定員育成他)
5. 部署内多能工化→部署異動含めたローテーションの実施による多能工育成
6. 受注品番の拡大及び受注品目の変化に合わせた加工人員の見直し

キャリア支援の具体的な取組

柔軟な働き方による女性の活用と社員の提案するプロジェクト活動の推進

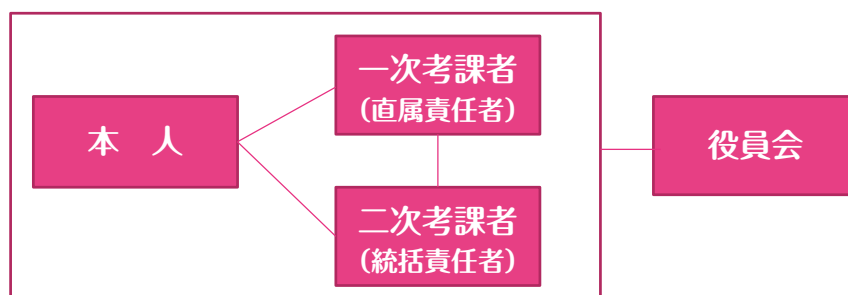
I. 人事評価制度

当社における人事制度は、職能資格等級制度を取り入れ、その基本となる資格要件(部署・等級ごとの業務内容一覧)を基に、等級の基準が明確化されており、自身の業務内容と今後必要とされる資格・教育等を見直し・検討する機会があります。

また、現在活用されている人事考課表は、2003年度に労使で協働プロジェクトを結成し、社員間でワイワイガヤガヤと意見を出し合いながら社員の声をふんだんに盛り込みました。評価区分は態度・姿勢、能力、成果の3区分となっており、透明性、公平性、納得性を高め、特に社員のやる気を高く評価するシステムとなっています。

この人事考課表を基に本人、直属上司、統括者と年に3回の面談を十分な時間をかけて実施します。3者面談としているのは直属上司の主観があまり入らないように、面談の内容を統括者が考課者、被考課者に対して公平な目で判断できるようにとの配慮からです。

その運用は、考課者、被考課者との「会話」を特に重視し、納得のいくまで話せる、点数評価だけではなく、要望や不満等を聞けるコミュニケーション向上を図れる良い機会となり、評価結果も不服があれば申し立てられるシステムになっています。



II. 女性の職域拡大推進

当社では、長い間キャリアを積まないと従事できない職場において、女性従業員が多く活躍しています。以前は、女性従業員は結婚・出産を機に退職してしまいましたが、このようなスキルを持つ人たちに出産後も、元の職場に復帰して働き続けてもらうことが大変重要であると考えました。そして、育児介護休業規定の整備、人事評価システムの導入、退職金制度の改革、時間単位で取得できる年次有給休暇制度の導入などにより、現在、特に女性従業員の定着率アップにつながっています。

また、現在、男性が従事している生産現場に女性を登用し職域を拡大して活躍していただくために、実際に現場実習や女性従業員とのヒアリングを実施して問題点を把握し、男性との体力の差や家庭の事情等を少しずつ協議しながら取組を進めています。



▲品質試験グループ



▲開発調色グループ



▲検査課

平均年齢と勤続年数の変化

従業員	年齢	勤続年数	(1998年当時)
男性	43.0歳	20.2年	女性リーダー職以上の 登用実績 無し
女性	28.8歳	7.1年	



(現在)

従業員	人数	年齢	勤続年数
男性	61名	40.4歳	18.0年
女性	37名	39.0歳	18.6年

女性リーダー職以上
6名

(2015年11月)

Ⅲ. プロジェクトを活用する人材教育

当社は、従業員が提案する様々なプロジェクト活動を推進しキャリア形成を支援しています。

1. 社員知識向上プロジェクトは、社員の知識向上、情報の共有化により知識不足から起こる加工事故を未然に防止することを目的とし、休日を利用して、染料の基礎、撥水の機能性を学んだり、他社工場の見学会を開催しています。

2. コストダウンプロジェクトは、社員の主体的な活動による特別賞与の獲得を目的とし、生産性向上、加工事故防止、原材料削減等のターゲットの数値目標を設定し、行動計画を作成して1年間活動した成果により特別賞与を従業員に分配しました。

全社員が8チームに分かれて活動し、中間報告会、成果報告会も開催し、リーダー育成、発表方法、発表資料の作成等、レベルアップにつながりました。

3. 商品開発プロジェクトは、撥水加工を使った製品を開発し、快適で便利な美しい生活文化を創ることを基本方針としました。メンバー同士が自由に意見を出し合い、個人の意見を否定するのではなく、すべて肯定的にとらえ進められるよう人材の個性を伸ばし、個々の個性を活用できるような体制をつくり推進しています。

また、現在、製品化が決定し、4月に発売予定の撥水ポンチョの販売準備を進めています。

この他にもISO9001:2015移行プロジェクト等も発足し、他部署とのコミュニケーション向上、情報の共有化、個々のレベルアップにつなげています。



▲プロジェクト活動の様子



▲社内勉強会の様子

取組の効果や課題と今後の取組の方向

社員一人ひとりのモチベーションアップを目指して

キャリア支援取組の効果

定着率アップ(女性リーダー職以上の比率増加)とリーダー育成(プロジェクト活動により自主性・行動力向上)につながっています。

また、ISO 内部監査員については、98 名中 45 名が有資格者として活躍しており、今後全員が資格認定され個々のレベルアップにつなげるように取り組んでいきます。

今後の課題

・教育システムの整備

階層別・資格等級・役職に応じた教育を明確にしたシステムづくりに着手し取り組んでいきます。

・人事考課表の見直し

現在の人事考課表の評価内容を見直し、職業能力評価制度を取り入れて作成し活用する準備をしています。

・賃金制度の見直し

現状の資格等級制度を一般職と専門職に分け、本人の希望により選択できる賃金体系を検討していきます。

トピック①

展示会

「ギフト・ショー秋 2015」

「東京インターナショナルギフト・ショー秋 2015」の展示会に出展しました。壁一面に風呂敷のパネルを貼ったり、撥水性や通気性をアピールするデモ器を設置するなど、来場者の目を引くブースとなり、パネルやデモ器、風呂敷を展示している棚まで、すべて社員の手作りで作製しました。



トピック②

撥水風呂敷

『ながれ』のデザイン募集

今年、撥水風呂敷『ながれ』のデザインを募集したところ、国内外より 609 点の応募がありました。

商品開発 PT で審査した結果、最優秀賞 1 点、優秀賞 2 点を選出しました。

