

社員の提案と“新しい働き方”を積極的に活用し業務の効率化を実現

今号では、今年社歴118年を迎えたアシザワ・ファインテック株式会社の長時間労働対策について紹介する。同社では、毎年策定する経営計画書に「社員の心身の安全や私生活との調和に配慮する」ことを明記するなど、「社員は財産」との理念を実現するための施策を次々と行っているが、2003年までは企業理念すら明確ではない会社だったという。これを改革してきたのが、4代目の芦澤直太郎社長が発足させた「百年委員会」というプロジェクトチームだ。そこで、このチームの発足当初から活動してきた加藤厚宏執行役員と宮下^{あや}絢人事総務課課長にお話を伺った。

アシザワ・ファインテック株式会社

千葉県習志野市に本社のあるアシザワ・ファインテック株式会社は、「ビーズミル」と呼ばれる、原料をナノサイズにまで細かくする微粉砕・分散機の専門メーカーだ。例えば、なめらかな書き心地で有名なボールペンのインクや高級自動車の塗料、半導体や蓄電池など、国内大手メーカーの技術開発に大きく貢献してきた。しかし、こうした「技術は世界一」との自負の一方で、2003年に創業100年を迎えるまでは、企業理念すら明文化されていなかったという。

この状況に危機感を持った4代目の芦澤直太郎社長は、当時の会社「アシザワ」から機械事業を移転して、新会社「アシザワ・ファインテック」を設立。経営の刷新を図り、これに共鳴した社員に再入社を呼び掛けて、新たな出発を果たした。この時、若手社員を中心に約10名で結成さ

れたのが「百年委員会」と名づけたプロジェクトチームだ。このチームで約1年をかけて議論し、企業理念や社員の行動指針をまとめたものが「ゴールドスタンダード（金科玉条）」(画像)である。この「羅針盤」が明確になったことによって、同社の働き方改革、社員を大切にする新たな企業文化の醸成は急ピッチで進んだ。なかでも労働時間の削減は経営の安定をもたらし、社員の結束を生んだという。

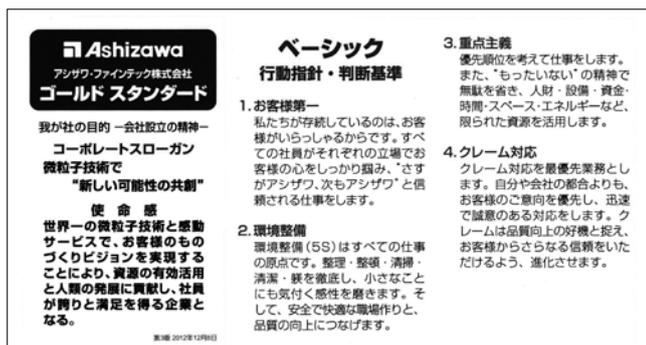
1. 創業100年を機に「羅針盤」を明確化アップデートを繰り返す

「私はちょうど2003年の入社ですが、“アシザワ株式会社”に就職したはずが、『あなたが入る会社はアシザワ・ファインテックです』といわれて驚いたのを覚えています。それでも社長自ら『これから会社を作り直すから、一緒にやってほしい』とお声がけいただいて、百年委員会に入りました」と宮下さんは当時を振り返る。

加藤さんは「当時は、とりあえず機械を作っていればよい、という感じでしたので、社長はそういう会社の雰囲気

に危機感を持ったのだと思います。百年委員会で企業の目的や社員の行動指針を一緒に考えることで、社員と価値観を共有し、社内さまざまな制度を整えていくことができました」と語る。

改革の当初は社長によるトップダウンが多かったが、行



画像. 企業理念や行動指針をまとめた「ゴールドスタンダード（金科玉条）」(抜粋)。全社員が常に携行している。



加藤さん(左)と宮下さん

動指針が明文化されることで社員の自主的な活動もやりやすくなるという効果があった。

「ゴールドスタンダードも不変ということではなく、陳腐化しないように常に見直しを図っています。最近では安全に関する項目を追加しようといった提案もされていますし、常にアップデートして進化させ続けていきたいですね」と加藤さんは語る。

2. お母さん社員が増えたことで 時間単位の年休取得制度を導入

「社員は財産」と明文化されたことで、会社は社員に「あなたたちは財産といえる仕事をしていますか」と問いかけ、社員たちも「働きやすい環境、安全な職場を提供してほしい」といいやすくなった。

「当社では月に1回、産業医と15名の安全衛生委員で活動を行っていますが、ここでも社員目線で活発な議論ができるようになりました。そこから多くの施策が生まれています」と宮下さん。年次有給休暇は1時間単位で取れるように改正し、夏季休暇は平日に連続5日の取得を促し、土日を含めた9連休を推奨する。妻の出産前後に男性社員が取得する2日の特別有給休暇も、すでに制度化されていたものを活用している。

1時間単位の有給取得制度発足のきっかけは、「お母さんが増えてきたこと」だと加藤さんは語る。「当社では、出産後も働き続けてくれる女性社員が多いので、そうするとお子さんの体調が悪くなればすぐに帰らなければいけない。そのために半休を使うのではかわいそうだということで、2016年に制度を改正しました」と加藤さん。現在では、銀行に行きたい時や平日に市役所の手続きを行いたい時に利用できるため、社員からは重宝されているという。女性に優しい制度を整えると全社員が恩恵をこうむる好例といえるだろう。

3. 新しい働き方で業務を効率化 BCP対策や経費削減にも効果が

同社の長時間労働対策の基本は、「残業は自分で決めるものではなく、会社をお願いするもの」という姿勢だ。勤怠管理が難しいリモートワークによる在宅勤務の場合であっても、就業前にメールなどで上長にその日の勤務内容を伝え、退勤時間になったら予定通りにできたか、できなかったことがあるかを連絡するというルールを徹底している。その時、残業は基本的にできないのだが、どうしても必要があるのなら上長に許可を取らなければならない。そのため、個人ではなく課ぐるみで残業対策に取り組むようになり、かつては月平均20時間を超えていた残業時間を、月平均15～16時間にまで削減することができた。

また、当社では勤怠管理やチームミーティングなどにグループウェア^{*1}を導入することで、業務の効率化を図っている。これは、在宅でも効率や質を落とさずに業務を遂行できるため、万一会社が火災や地震にあっても顧客に迷惑をかけないBCP^{*2}対策にもなっている。

さらに新しい働き方としては、コロナ禍で出張できないため、海外の顧客にカメラで機械を撮影してもらいながらリモートで整備を行ったという例もあるという。

「DX(デジタルトランスフォーメーション)^{*3}を取り入れることで、さまざまな効果が生まれてきました。通勤費用と出張のための交通費は目に見えて減りましたし、まだまだ効率化できるところはたくさんあると思います。当社は、社員の提案を認めてくれるという社風がありますので、これからも社員の皆さんからのよい提案を実現していけたらと考えています」と、加藤さんはさらなる改革に意欲を燃やしている。

※1 組織内のコンピュータネットワークを活用した情報共有のためのソフトウェアのこと。チャットやファイル共有などの機能を持っているものが多い。

※2 災害などの緊急事態における企業や団体の事業継続計画(Business Continuity Plan)のこと。

※3 データとデジタル技術を活用・浸透させることで、人々の生活をよりよいものへと変革させるという概念。革新的なイノベーションをもたらすものとして近年注目されている。

会社概要

アシザワ・ファインテック株式会社

事業内容：ナノサイズまでの微粒子の開発・生産・技術サポート、
粉碎機・分散機(ビーズミル)をはじめとする産業用粉
体機器の開発・製作・メンテナンス・受託加工など

設立：2002年(創業：1903年)

従業員：148名

所在地：千葉県習志野市