

多能工化のためのスキルマップを作成し 人材育成と両立支援をセットで推進

日本刃物株式会社

山形県米沢市に本社のある日本刃物株式会社は、1942年に米沢鎌工業株式会社として、その名の通り農業用の鎌に特化した地域密着型の製造業として創業。その後、農機具や産業用刃物が機械化されるに伴い1962年に現在の社名に変更し、工業や木工機械、園芸用などの幅広い分野へ刃物を提供してきた。現在ではゴルフ場で使用されるカート式の芝刈り機用の刃物が大きなシェアを占める一方、刃物以外の金属部品加工にも着手。鋳物を中心とした素形材の加工により、車両部品、ロボット関連部品、半導体製造装置の部品なども製造している。

同社では、2017年に協会けんぽの山形健康企業宣言に登録したことなどをきっかけに、健康経営に舵を切り、治療から職場復帰へ向けた支援体制も整備してきた。

そこで今回は、同社における産業保健活動の中核を担っている上野弘一取締役総務部長に日ごろの活動内容や両立支援の実際についてお話を伺った。

1. 外部機関と連携して 「私の健康」という意識を定着させる

同社の産業保健社内スタッフは通常、第一種衛生管理責任者である上野さんと総務課主任の2人体制だが、両立支援の案件が発生した場合には本人の希望に応じて工



上野弘一部長(左)と総務課の情野明美主任

場長と各部の部門長、当事者の部門長に産業医を含めた体制で対応できるよう、内部スタッフと外部からの支援とが柔軟に連携できる体制を構築している。

また、産業保健活動における産業医との連携としては、二次健診の受診率を向上させるため、各個人に対して文書で受診を促す取組に力を入れている。

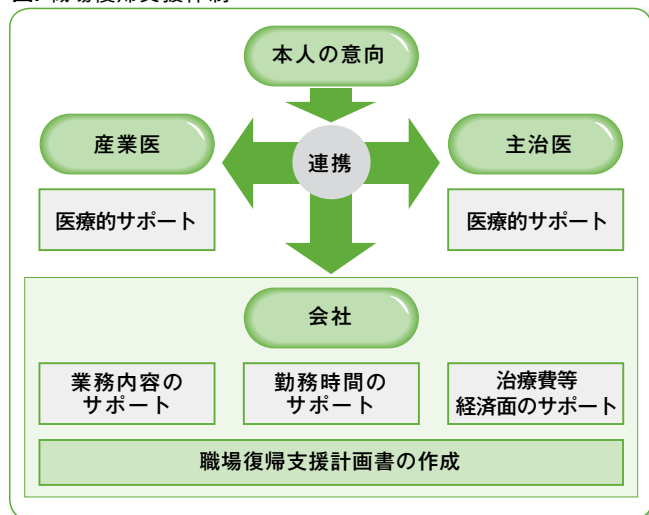
「当社では病気の未然防止と早期発見に特に力を入れています。社訓にも『健康を管理し、自己の職場を守れ』とあるのですが、経営トップ自らが常に朝礼などで訴えています。その結果、現在に至るまで30年以上健康診断受診率100%が続いています。また、協会けんぽによる特定保健指導の際、就業時間内にプライバシーに配慮した応接室を提供し、実施しています」と上野さん。この他、地元米沢市の「健康長寿のまちづくり推進事業」の一環として山形県立米沢栄養大学から講師を招き、高血圧対策のための適塩教室を毎年実施している。教室では、事前に受講者全員に対して食生活を中心にしたアンケートと尿検査を実施し、個別に塩分濃度を知らせている。自身の健康状態を意識させることで、受け身にならずに参加してもらうためだ。こうした活動を始めてから、社内の健康意識は確実に高まっていると上野さんは手応えを感じている。

「社員に『私の健康』という意識を定着させることが重要だと思います。そのために、あらゆる機会を通じて、『大切なのは貴方の体ですよ』と泥臭く繰り返し声を掛け続けた結果が今につながっているのではないのでしょうか」。

2. 本人の仕事を代替できる人員を配置し スムーズな職場復帰をはかる

同社が両立支援体制を整備するきっかけとなったのは

図. 職場復帰支援体制



2017年に協会けんぽ山形支部の「山形健康企業宣言」に登録したことと、その翌年から「健康経営優良法人」への取組を開始したことだというが、上野さんはもうひとつ、同社にとって、とても重要なポイントがあるという。それは技術習得には長い期間が必要だということだ。

「刃物の技術を継承する人材の育成には時間がかかるのです。そのため技術の継承ができずに60歳定年を迎えてしまうケースや、働きたいけれど病気が理由で定年の前に辞めてしまうというケースがこれまでに何人もいたのです」と上野さん。その対策として2020年には定年を65歳に見直し、さらに現在は70歳まで健康で働ける職場を目指している。つまり、同社における両立支援は常に人材育成とセットで考えられているのだ。

例えば、勤務中に体調の異変を感じて検査したところ、すぐに治療を開始しないと命にかかわる病気であると判明したケースがある。そのため緊急入院をしたが、コロナ禍の最中だったので社内スタッフはもちろん、家族も本人に会えない、全く面会もできない中での取組を余儀なくされた。そこでまず行ったのは家族に対して社内に入院・治療費の全額補助制度があることを伝え、経済的、金銭的負担がなく治療に専念できることなどを丁寧に説明し、不安を払拭することだった。

そしてこれと並行して行ったのが、社内の職場復帰支援計画書に基づいて、職務をサポートする人員を他部門からの配備で補うことだった。発送業務という身体を使う仕事を担当していたため、復帰後にも身体的負担を軽くできるよう考慮して支援をスタートさせた。

このケースでは、その仕事を担当することができる人員を他の部署から配置することで、業務の軽減化、勤務時間の短縮などを1か月単位で見直しながら、しっかり復帰できるまでを計画することができ、比較的スムーズに職場復帰を果たせたという。

「発送業務といっても経験していない者がやるわけにはいけないので、その作業ができる人材をほかの部署から転属、応援という形で充当しました。何かあってもサポートできるように常に技術教育をしておくことが重要で、今回のケースはそれができてよかった、と当該部署の上司や同僚は振り返っています」。

3. 技術職の両立支援には多能工化が必要 そのためのスキルマップを作成

一方で長期休職に対する業務サポート、人的なバックアップの体制がまだまだ十分でないケースもあったという。そこで現在同社が着手しているのが「多能工化の推進」であり、OJTによる中長期的な技術習得に向けた計画の策定と実施である。月単位、年単位でOJTを行い、複数の技術を習得してもらうための取組だ。また、その結果を検証し、情報共有するためのスキルマップの作成にも着手しているという。

「これは両立支援対策に限ったものではなく、例えば誰かが新型コロナに感染して2週間休んでしまった時どうするか、という事業の継続対策ということにもなります。仕事の流れは止められないので、誰かがその役割を担う必要があります。その時に『あの人ならできそう』といった期待や予測ではなく、スキルマップをみんなで検討して『この人ができる』と客観的な判断で人員を補完できる。そのための対策であり、会社の日常的な教育の中で多能工化を実現することが、両立支援にも大きな力になるのです」と、上野さんはこの取組に今後も注力していく決意だ。

会社概要

日本刃物株式会社
事業内容：機械加工（切削・研削）、鍛造（冷間・熱間）、プレス（絞り・抜き）、研磨、熱処理
設立：1942年
従業員：54名（2023年1月現在）
本社所在地：山形県米沢市