# 社員と会社の将来のために今できることを積み重ねてきた

## 株式会社 喜多村

年に１回全員が参加して開かれる総会・懇親会

古くはフッ素樹脂潤滑用添加剤の粉末を製造・販売する事業から始まった企業で、その粉砕技術を使って他の材料についても粉砕サービスを提供するようになった。こうした受託粉砕事業をやっている企業はほかにもあるが、ほとんどが粉砕機械のメーカーがやっていることが多く、そのメーカーの機械に縛られる。喜多村は純粋に技術だけを売っているので自由に機械を選択して最も適切な粉砕が可能だ。2006年１月には愛知県から「４フッ化エチレン樹脂潤滑用添加剤の専門メーカーで、受託粉砕のパイオニア」として平成17年度愛知ブランド企業に認定され、以後、継続認定されている。

創業の地に全体を統括する本社機能を置き、岐阜県飛騨市にメインとなる古川工場とそれをサポートする「原料課」と呼ぶ小さな工場がある。全従業員181人の企業だが「愛知ブランド企業」だけではなく、「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」への登録（2010年11月）、企業価値協会からの「企業価値認定」（2015年２月）など、数々の受賞・認定を受けている。2018年から申請を始めた健康経営優良法人認定制度では18年、19年と２年連続で認定を受けている。そんな喜多村で実践している産業保健活動はどんなものだろう。愛知県東郷町の本社を訪ね、青木由美子（あおきゆみこ）総務部長と倉坪昌輝（くらつぼまさき）総務課長にお話を伺った。

### 「多い残業、取れない有給休暇」からの脱却を目指して

健康経営的な施策が始まったのは2000年代の初め頃、残業が多く、せっかくの有給休暇もなかなか取れない状況を憂慮した当時の総務部長（現在は専務）の思いからだった。「このままではまずい。社員が疲弊して会社そのものもうまくいかなくなる」と、いわば時代を先取りした「働き方改革」を志した。そこで、計画的に有給休暇を取得する制度を設け、同時に業務の効率化を目指した。

「当初は新規取得日数のうち、取得計画目標は５～６日としていたんですが、それを新規取得分の７割に引き上げ、さらに８割を努力目標とするようにレベルアップしてきました。現在は有給取得率７割は実現しています」（倉坪さ

ん）

ただ部署によって忙しさの性質も度合いも異なる。一律に有給休暇を取れ、時間外勤務を減らせでは現場によってはかえって負担になるかもしれない。

「ご多分に漏れず、そういう声は聞きます。悩みどころですが、ただ、かつてに比べて改善されてきているのも事実なんです。業務改善の余地があるんじゃないかという思いもあります」（倉坪さん）

「実際の現場は忙しい。人を増やすか、何か対策を取らなくてはという声はあります」（青木さん）

「ただ、同じ部署内でもできている人とできていない人がいる。そこのバランスをうまくマネジメントすればもっとレベルを上げられるんじゃないかなどとも思います。現場のマネジメントに口出しするわけにもいきませんが、平準化するにはどうすればいいのか、管理者、労働者１人ひとりの考え方そのものからなんとか変えていきたい」（倉坪さん）

今ある不均衡をなんとか平準化したい。まず、それをみんなで考えていきたい、というのが倉坪さんたちが悩みながらも目指している方向だ。

有給休暇の取得に関しては「ストック有給休暇制度」も整備している。計画取得から漏れた６日間をそのまま消滅させるのではなく90日までストックできる。

「ただし、病気やケガなどのときに使ってもらうためです。会社の許可が必要なので、遊びには使えません。まだ例はないですが、ボランティアなどの社会貢献に使うのならOKです」（青木さん）

## 介護の問題に注目

愛知県の「仕事と介護の両立モデル事例集」（2019年３月）でも喜多村の事例が収録されている。

育児と介護は似ているが大きく違う。育児の問題は特定の層に限られるが、介護の問題は誰にでもいずれ出てくる可能性がある。育児は先が見えるのに、介護は先が見通せない。そういう観点から喜多村は育児よりも先に介護の問題に取り組んできた。

「介護で仕事を休みたいというケースが今後増えるはずだから制度を整備しておこうと」（青木さん）

「会社の対応を求める申し入れもありました。先の見通せない介護で疲れて仕事をやめてしまうと、その人の生活は厳しくなるし、会社としても人材を失うので困る。会社が柔軟に対応することでやめられずにすむのなら、対応します、とやってきた」（倉坪さん）

介護については、法定の短時間勤務の規定よりも、実例に対応していく中でもっと柔軟な使い勝手のよいものを整備してきた。

「住居と職場は近い方が多いので、ほんとに少しだけ仕事を抜けられれば介護ができるという人も多いです。当社では昼休み１時間と、２つの15分休みがありますが、これをまとめて１時間30分の休みにしてもらえば、これまで同様に仕事ができるという方もいた。それですむのなら会社もありがたい」（倉坪さん）

## 多様な働き方の模索

ほかにも施策はいろいろ進めてきたが、中には公表せずにこっそり整備している取り組みもある。「そのときになって初めて該当者に伝えます。公表すると事前の準備をしなくなる恐れもあるので」（倉坪さん）

こうした取り組みは、岐阜の古川工場の総務部と本社・総務部との間で連絡を取り、互いに交流しながら、最終的に本社・総務部で形にしてきた。１年に１回は全社員が集まって総会、懇親会を開催する。「中途採用で喜多村に入社した社員は口をそろえて『前の会社よりいい』といってくれます」（青木さん）。

今後はどのような取り組みを考えているのか。

「短時間勤務の社員とか地域限定社員とか、働く人のニーズにあわせた働き方を可能にしていきたい、していく必要があると思っています。そのまえに、前から働いている人が不公平感をいだかないような工夫など考えなくてはいけない問題は多々あってすぐにはできそうにないですが」（倉坪さん）。

**会社概要**

株式会社 喜多村
事業内容：受託粉砕、フッ素樹脂潤滑用添加剤の製造・販売
設　　立：1972年
従 業 員：181人（2019年５月現在）
所 在 地：愛知県愛知郡東郷町（本社）