

興津螺旋(らせん)の一室で、11月生まれの社員6人が、社長の柿沢宏一(46)とテーブルを囲んだ。誕生日を迎えた社員が集うランチ会。弁当を食べながら、順にスピーチする。互いの人柄や私生活が垣間見えるようにと、柿沢が年間共通のテ

上昇らせん

「ねじガール」6年

ママを用意する。今年「生まれ変わったら何になりたいか」。男性の1人が「恵まれた家の飼い犬になりたい」と言っ、笑いを誘った。創業家3代目に当たる柿沢の入社は20年前。「ねじ屋に入りたくて入るやつはいないんだ」。先代社長で父の宏平(77)は、採

社員の幸せを守る決意

用の話になると決まっていた。以前は役員自ら、地元の高校に頭を下げて回った。推薦された生徒は必ず採ったが、半数以上が数年以内に辞めた。「もっと優秀な人を探用したら」。父に進言したが、「理想を言うな」と突っぱねられた。仕事に対する価値観を社員と共有できないことが寂しく、もどかしかった。

ランチ会を始めたのは、社長に就いた2007年。一人一人の良さを見つけたい。そんな思いからだった。

少子化などを背景に、人材難は一層深刻になった。オペレーターに女性も採用しようと構想した矢先、12年に事務職で入社した佐野瑠美(28)が製造を志願した。

「工場で機械を触るのは男の仕事」。佐野は根強い固定観念を覆した。憧れのものづくりを「この会社なら実現できる」と確信した女性や、「こんな職業もあつたんだ」と興味を持った女性の入社が続いた。国立大の工

学部や大学院の出身者もいた。

消極的な選択でなく、望んで入社した「ねじガール」は、初めから品質の高いねじを作りたいという志に燃えた。決められた作業手順に従い、不良品が出たら原因を追究して再発を防ぐ。柿沢が社員に求め続けてきたことが、彼女たちが手本となって現場に浸透していく。手応えを感じながら、「今までの苦労はなんだったのか」とさえ思った。

やる気のある男性社員には刺激となり、そうでない社員には脅威となった。「要求が厳しすぎる」と言い残し、辞めていった中堅社員も少なからずいる。モチベーションの高い人材が増えるにつれて、柿沢は「本人とその家族に、もっと幸せになつてもらわなければ」との思いに突き動かされた。

12年から、1人が複数の職場を経験するジョブローテーションを本格始動。誰かが急に休んでもフォローし合えるようになった。13年には「オーダーメイドの就業体系」として、短時間勤務や休職・復職の時期を選べる仕組みを導入した。

男女ともに働きやすい環境を整えてからは、育児後に復帰する女性社員が相次いでいる。結婚を機に海外移住しても、「帰国したらまたここに戻りたい」という元社員もいる。ランチ会では、それぞれの家庭での役割も考えながら、話を引き出すようになった。

「社員が生き生きと、楽しそうに働く姿を見るのが一番の喜び」。一丸となつて同じ方向を目指していると実感できる今、経営者としての幸せをかみしめている。(敬称略)



ランチ会で、一人一人から話を引き出す柿沢宏一社長(中央)。互いの人柄や意外な一面がのぞき、笑いが絶えない
=11月下旬、静岡市清水区の興津螺旋

④手応え感じた社長

こちら女性編集室

Women's CHOICE