

株式会社 天彦産業



企業プロフィール

設立：1944年（1875年創業）
本社所在地：大阪府大阪市
事業内容：国内外における特殊鋼、ステンレス、シリコイの素材販売・加工販売
従業員数：40名（うち女性11名）

～特徴的な取り組み～

当社では、社員が生き甲斐ややり甲斐を感じてこそ、本物のサービスが提供できるとの考えから、「社員第一主義」を掲げています。中小企業では、できることが限られるなか、どのような制度を作るのかを選んで行かなければいけません。人数が少なく融通が利くことを逆に活かして、必要が生じたときに、柔軟に必要な制度を検討し、導入しています。



取り組みのきっかけ

10年ほど前から、国内産業の空洞化を受けて、海外への事業展開を目指す必要性を感じるようになりました。2000年当時、語学に堪能な人材を探中、中小企業では大卒で英語力のある人材の採用は難しい状況でした。そこで、相対的に就職が難しい大卒女性に目を向けたところ、2001年に、英語力のある優秀な大卒女性を採用することができました。これまでは、当社に勤務していた女性は、結婚を機に辞めてしまうことがほとんどだったのですが、その後この女性が結婚し、子育てをしながら就労を継続することを希望したため、必要に応じて、育児と仕事との両立を支援する制度の導入を進めてきました。この女性の入社をきっかけに、経営者の意識が変化し、その後の女性登用へとつながっていきました。

取り組み内容

● 取り組み内容① 在宅勤務制度の導入

2001年に入社した上記女性従業員が育児休業を取得することをきっかけに、2011年に在宅勤務制度を導入しました。当該従業員は海外向けウェブサイト販売チームのチーフとして3名の部下がいる一方、第2子のための育児休業であったため、まだ小さいお子さんがそばにいて、家事をやりながらの勤務を希望しました。海外向けウェブサイト販売ということで、業務内容としてもパソコンや携帯電話があれば業務実施が可能であったため、在宅勤務制度を導入し、パソコンおよび携帯電話を会社から貸与して、在宅での勤務を可能にしました。

● 取り組み内容② 勤続10年以上の従業員に対する介護援助見舞金の支給

2007年2月、ある従業員の配偶者が重篤な病気となり、介護休業を取得することになりましたが、介護休業給付は賃金月額40%までとなっており、それでは生計が厳しいだろうという話になりました。それまで当社では介護休業中の給与について規程はありませんでしたが、急遽役員会を開き、勤続10年以上の従業員に対し、給与の20%を介護援助見舞金として支給する制度を導入しました。これにより、当該従業員に対し、介護休業給付と合わせて給与の60%を支給することができました。

● 取り組み内容③ 社内表彰制度や子ども参観日等社内行事による雰囲気醸成

当社では、月間、半期、年間について社員表彰を行っています。毎月「ベスト社員」を各グループから推薦してもらい、全社員が投票し、表彰しています。ベスト社員は、今月これだけ頑張ったという社員やこの社員にはこんないい所があるといった形で推薦されます。半期ごとの表彰では、これまで個人単位で表彰していましたが、今年は試行的に部門単位で表彰することにし、部門全員での総力の発揮を期待しています。また、年間では、新人賞、成長賞、天彦賞（いわゆるMVP賞）を設けています。

さらに、1年を通じて、取引先や従業員の家族を含めた登山やジョギング等様々な社内行事を実施しています。毎年8月に開催している子ども参観日では、30～40人が参加していますが、参観日を通じて、従業員は皆、お互いの配偶者や子どもの顔を知っており、子どもが熱を出して早退するといったときも、親身になって感じるすることができます。



取り組みによる効果

● 取り組みによる効果① 海外売上高比率の増加への貢献

2001年に入社した女性従業員がチーフとして率いる海外向けウェブ販売チームが中心となって行っているウェブでの販売は、海外での売上げの増加に貢献しています。2010年度における海外での売上高は全社の3割を占め、チーム設置時の15%程度と比較し、倍増しています。同チームが海外事業所のキーステーションとして全体をコントロールすることで、海外についても効率的な営業が可能となりました。

● 取り組みによる効果② 女性従業員の平均勤続年数とモチベーションの向上

海外向けウェブ販売チームの活躍は、女性従業員のモチベーション向上につながり、同チームの設置前2006年3月末現在では3.1年であった女性の平均勤続年数も、2012年1月現在で6.7年まで伸び、6年間で2倍以上となりました。

● 取り組みによる効果③ 新卒採用における優秀な人材の確保

このような取り組みを始めてから、いろいろなメディアで取り上げられることが多くなり、企業の認知度がアップしました。それまで新卒採用における応募者は20名程度だったのが、2011年度には2,000名を超える応募があり、その後800人前後で推移しています。取り組み前は、大卒の応募者はまれで、人材の確保では苦労していましたが、男女ともに人材の質・量ともに向上しています。

今後取り組みたいこと

育児休業から復職した後、当面その従業員は、育児のための短時間勤務を行っています。今後は、遅く来て早く帰らざるを得ない、短時間勤務を行っている従業員に対し、通常勤務をしている従業員との公平性を保ちながら、どのような支援ができるか検討していくべき課題として考えています。

