MOVEは、行動する、感動させるといった意味を含みます。
会員をはじめ、産業界、地域のために全力で行動します。

川口商工会議所会報「むうぶ」

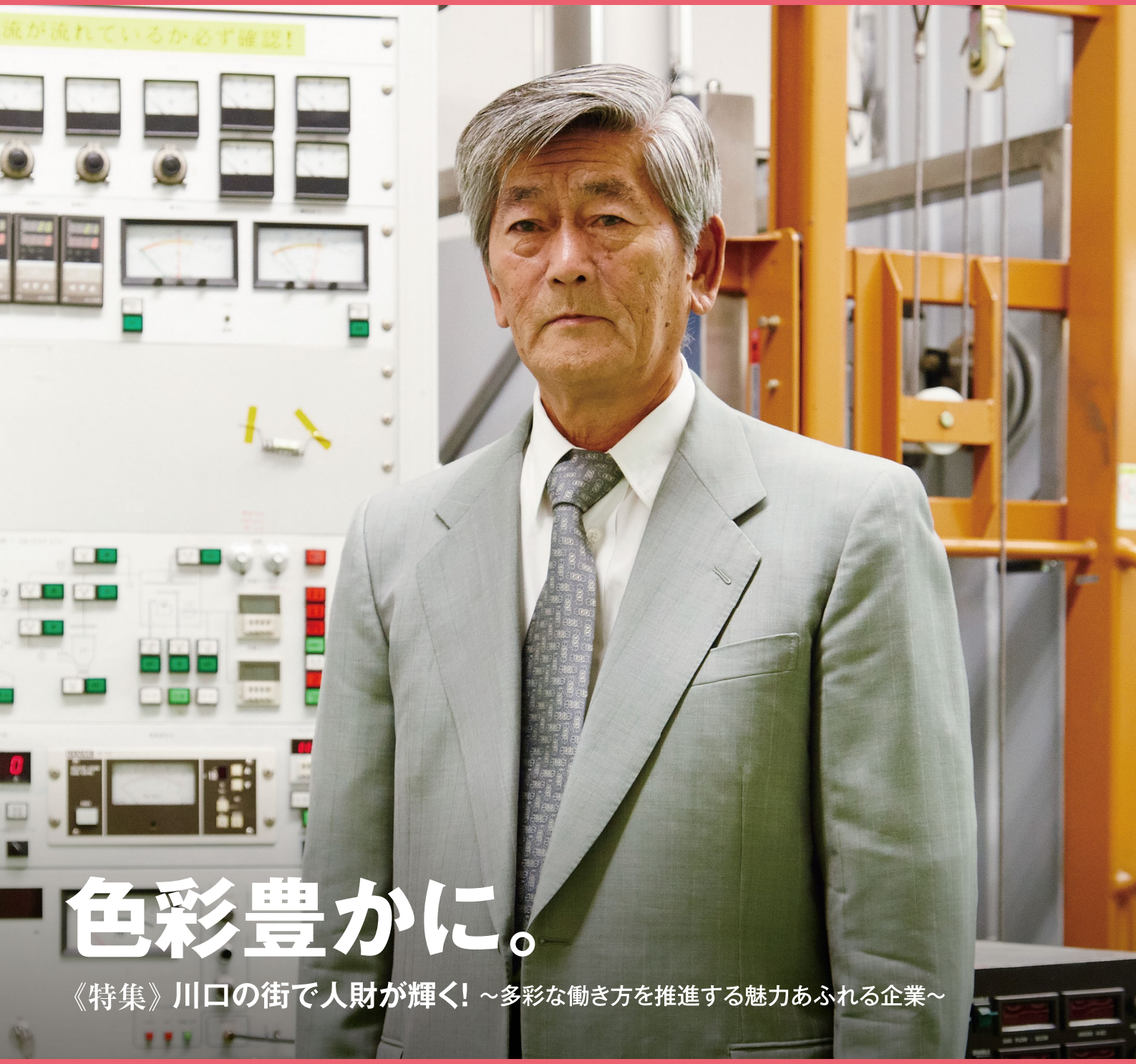
2019 健康経営優良法人 Health and productivity

川口商工会議所は「健康経営優良法人2019」に認定されています。

MOVE 1

2020
January
Vol.554

The Kawaguchi Chamber of Commerce & Industry



色彩豊かに。

《特集》川口の街で人財が輝く! ～多彩な働き方を推進する魅力あふれる企業～

◎今月の表紙 / 株式会社和紘工業　代表取締役 増田 幸夫さん

年頭のごあいさつ

新年あけましておめでとうございます。

皆さまにおかれましては、新年をお健やかにお迎えのこととお慶び申しあげます。

私は、昨年11月の臨時議員総会において第11代会頭に就任いたしました。平成から「令和」への新しい時代の幕開けを迎えた年に、会頭という大役を努める機会を頂戴いたしました。会員の皆さまと一致団結し、地域経済のさらなる発展のため全力を尽くして参りたいと存じます。

さて、昨年は、国内においては台風等の自然災害が多く発生し、被害も甚大なものとなりました。被災地域の皆さまには、改めて心からお見舞いを申しあげます。また、長期化する米中貿易摩擦の対立による日本経済への影響や消費税率の引き上げ等による個人消費の伸び悩みなど、内外需の低迷を示す指標が続き、戦後最長とされる景気回復の波も後退局面にあると存じます。

本市においても、倒産や後継者不足による廃業等で商工業者数の減少が続き、特に小規模事業者においては、労働力不足や諸経費の高止まりなど、地域中小企業は依然として厳しい状況が続いております。

そのような中、私ども商工会議所では、行政との強い連携を図り、会員ニーズを捉えた事業を積極的に進めるとともに、川口を元気にする事業に取り組んでおります。特に、最重要の取り組みとして、会員企業に対するビジネスコンサルティング制度「かわビズ・元気アシストプログラム」を導入いたしました。市内の金融機関、中小企業診断士等専門家と職員が一体となり、ワンストップ&伴走型で、「稼ぐ力」を高め企業の成長力につながる支援を行います。さらには、「川口i-mono・i-wazaブランド認定制度」や「川口の元気経営大賞」、「オープンファクトリー」を実施し、地域の優れた製品や技術の高さを国内外へ広め、川口の魅力やブランド力の向上に努めてまいります。

〝地域と企業を元気にしたい〟という民意の結晶から生まれたのが商工会議所であります。地域で必要とされ、選ばれる組織であり続けるために、「〝新化〟する　かわぐち　新時代の強い連携で、ひと・まち・企業を支える商工会議所」を行動指針に掲げ、役職員が一丸となって活動してまいります。

結びに今年1年が皆様にとりまして素晴らしい年になりますようにご祈念申しあげまして、新年のご挨拶といたします。

川口商工会議所
会頭　伊藤 光男

今月の表紙
株式会社和紘工業
代表取締役 増田 幸夫さん

人間の知覚は約9割が視覚から得た情報であるという。
そして、私たちは、目から光（情報）を通すことにより、
「見る」ということができている。
ところが、この光というのは、悩ましいもので、反射もすれば屈折もする。
目には有害な波長（色）までもが含まれていることもある。
よって、これらが「見る」弊害とならないように、メガネやカメラのレンズ
などには極めて薄い特殊なコーティングが施されているのであるが、
このナノ（100万分の1mm）単位の世界こそが、今回、クローズアップし
たい企業のフィールドといえるだろう。株式会社和紘工業。
業界内ではその名を知られた
薄膜（はくまく）コーティングの精鋭集団だ。

「薄膜コーティング」とさらりと述べたが、その存在は、
一般的には、意識されることが稀かもしれない。
というのも、この技術が光学という非常に高度な専門的性を
有するだからだ。
「でも、みなさんの生活の中には、ずっと前から息づいているんですよ」
と話すのは、代表の増田幸夫さん。例えば、**スマートフォンやテレビの液晶パネル**などにも、光学薄膜は**なくてはならない必要不可欠な加工**なのだ。

増田さんが和紘工業を設立したのは、
1984（昭和59）年のことであった。ビデオカメラの赤外線フィルターに
始まり、レンズや液晶、通信設備の光学部品などを手がける形で、
最先端の情報機器類の技術の発展に寄与してきた。

そして近年では新たな地平に果敢に一歩を踏み出している。
「化粧品の容器の加飾です。これまでは工業製品が専門だったのですが、その技術を他の分野にも転用できないかと思いまして」

増田さんいわく、製品に彩りを添えるこのコーティングは、
「加色」と書いてもいいかもしれない。工業製品の場合と異なり、
規格がないのが難儀であるが、高級感あるキレイな容器は、
その商品の**付加価値**として、消費者側にも少なからず
“嬉しい装い”となっている。

企業DATA
住所:川口市南鳩ヶ谷5-30-15
TEL:048-285-2428
www.wako-optical.co.jp

平成30年度
ブランド認定技術
伝統が育んだいいわざ
生産・加工・処理技術

何より、この試みは、ある程度の熟成を見る光学産業界において、
次なる進化を目指す上でのひとつの活路にならないだろかろうか。

増田さんは言う。挑戦を重ねてきたからこそ今があると。
お客さまのどんな要望も「断らない」心がけが、
技術力やアイディアを生む源泉となっているのだと。

「見る」ことに利便性や楽しみを与えてくれる光学技術、
薄膜コーティング。それを自在に操る和紘工業は、
いわば“光のスペシャリスト”と
称することができるだろう。

光学薄膜で美しく彩りを増した化粧品のボトルたち。和紘工業の「真空蒸着による新たな加飾技術」は、川口i-wazaブランドにも認定されている

和紘工業には、試作開発から小ロット加工、量産にいたるまでのあらゆる要望に対応できる最新の環境設備が整っている。増田代表によると、薄膜コーティングは、それに要する装置のカスタマイズやメンテナンスが重要であるらしい。それが他社との差別化を図る技術の要（かなめ）となるわけだ

新春座談会2020

川口の街で人財が輝く!

～多彩な働き方を推進する魅力あふれる企業～

少子高齢化の進行により、働き手人口が減少し人手不足が深刻化しているなか、多様な人財の活躍推進は重要な取り組みとなる。

今号では令和最初の新春企画として人財活躍に焦点を当て、先進的に取り組む市内企業の経営者を招き座談いただいた。

採用や育成等、積極的に取り組む企業の話から、課題解決のヒントを読み解きたい。

※「人」が企業にとって何よりの財産であるとの考えから、今特集では「人財」の言葉を使用しています。

(株)コマドデザイン
代表取締役
福井 千波 氏

【住所】川口市末広3-14-10
【業種】デザイン業(グラフィックデザイン、イベント企画・運営等)
【創業】平成28年1月
【従業員数】10人

大手印刷会社でグラフィックデザイナーとして活躍後、結婚を機に退職。フリーランスとして法人を設立し、現在はデザインに留まらず、ブランディングから企画・イベントプロデュースまで手掛けている。

マストミ電子(株)
代表取締役
又吉 達也 氏

【住所】川口市東川口6-19-44
【業種】製造業(ワイヤーハーネス等)
【創業】昭和54年11月
【従業員数】20人

電線に端子を圧着したコネクタ(ワイヤーハーネスアセンブリ)を製造している。最近はインフラ事業に特化しており、県道や国道のLED照明に使われるケーブルのアセンブリを納品している。

埼和興産(株)
代表取締役社長
北濵 雄嗣 氏

【住所】川口市末広3-14-10
【業種】建設業
(総合建築、リノベーション事業等)
【創業】昭和51年4月
【従業員数】68人

戸建建築以外の事務所や倉庫、工場、学校や行政センターなどの公共施設を手がけている。最近では患者が入院したまま転院不要の状態で実施出来る、病院専門のリノベーション事業をブランド化して力を入れている。

東日本電信電話(株)
埼玉事業部埼玉南支店長
加藤 咲子 氏

【住所】川口市西青木2-13-11
川口青木ビル4階
【業種】電気通信事業
【創業】昭和27年8月
【従業員数】(当該事業所):300人

電気通信事業者として電話はもちろん、光回線やインターネットなどの通信事業も行っている。当支店では営業スタッフ(営業系)と故障修理スタッフ(技術系)双方が在籍し、顧客に対応している。

【コーディネーター】
(株)ウィルパートナーズ 代表取締役
辺見 香織 氏

中小企業診断士として平成22年に創業～小規模企業を中心とした経営コンサルティング会社を設立。社会保険労務士やITコーディネーターも所属しており、企業経営を全面的にサポートする体制を整えている。

川口商工会議所女性会
会長
町田 治子

㈱都ローラー工業 取締役
令和元年11月　川口商工会議所女性会会長に就任
【住所】川口市戸塚5-14-30
【業種】印刷用・工業用ロール製造業

川口商工会議所
会頭
伊藤 光男

伊藤鉄工㈱ 代表取締役社長
令和元年11月 川口商工会議所会頭に就任
【住所】川口市元郷3-22-23
【業種】鋳造業(建設用鋳鉄器材)

伊藤：本日は大変お忙しいところお集まりいただきまして、ありがとうございます。近年、産業界では深刻な人手不足の中で、いかにして人財を活用していくかが課題となっています。それぞれのお話を伺ってヒントとし、川口の企業の活性化につなげていければと思っていますので、よろしくお願いいたします。

辺見：現代は、私たち経営者にとって、不確実性の高い時代と言われています。課題がたくさんある中で、最も重要で時間もかかる「人」に焦点を当てて、議論を進めてまいります。人材不足や採用難、育成や定着も難しい時代、伊藤会頭は、どう受け止めていらっしゃいますか。

伊藤：たしかに、労働人口が減っているのは、紛れもない事実ですが、階層別で見ると、都市部は地方に比べ、非常に恵まれている部分もあると思います。今、川口はどんどん人口が増えていますから、求職者が期待するものを掴めば、能力を持った人を採用出来るチャンスではないかと思います。人財確保や育成に対する工夫の余地が広く、その戦略の効果が出やすい時代ともいえるのではないでしょうか。

■人財活用のきっかけ、最初に取り組んだこと

辺見：おっしゃるとおり、今後数年、川口の人口は微増し、2030年頃からゆるやかに減少していくという予測もあります。

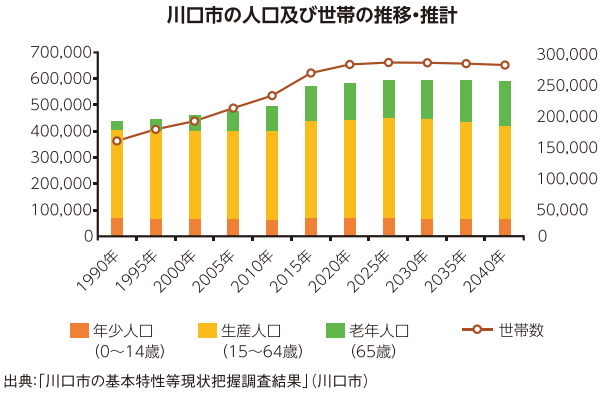
それでは、具体的な「人財活用のきっかけ」や「最初の取り組み」についてお話を伺っていきます。まずは、北濵さんからお願いします。

建設業ということで、〝THE男性社会〟といったイメージをお持ちの方も多いと思いますが、業界の特性も踏まえ、どういった対策を講じられているのか、取り組むきっかけからお話いただけますか。

ー重要なのはコミュニケーションー

北濵：私が入社した十数年前、いちばん驚いたことは、とにかく退職していく人がものすごく多いということでした。それがすごくもったいないと感じていまして、自分が社長になったら「社員を辞めさせない」ということを心に決めたことが、人財活用のきっかけになっています。

現在は、会社の理念を前面に出して、志をともにすることで長く働いてもら



出典：「川口市の基本特性等現状把握調査結果」（川口市）

うようにしていますが、私が社長になった6年前はそんなことを思いつきもしませんでしたから、コミュニケーションをとるために数回に分けて社員全員と飲みに行きました（笑）。あとは面談です。それを実施して、辞めさせない対策をとっていました。

辺見：コミュニケーションが重要ということですね。多忙な中、面談の時間を取るというのはなかなか難しいと思うのですが、どういった層まで面談されるのでしょうか。

北濵：管理職以下の若い社員が対象です。私が直接行いました。2年前からは飲み会を復活させ、役員を除く全員を対象としています。月に一度、毎回5～6人の社員と出かけています。

辺見：御社の従業員数は68人ですと、意識してそういう機会をつくらないと、全社員と本音で話すことは難しいですよね。そういった場面で会社の理念についてもお話されているのですか。

北濵：そうですね。ただ、理念を語り出したのは本当に最近のことです。当初はとにかく腹を割って話そうと考え、「最近、どうよ？」みたいな会話をしていました（笑）。

辺見：続きまして加藤さんに伺います。加藤さんがいらっしゃる支店は従業員数300人の大きな組織で、様々な取組をされています。ぜひ、他の企業の参考になる取り組みをお話しいただけますか。

加藤：10年ほど前の2008年、本社にダイバーシティ推進室が設置され、まずは女性活躍推進への実質的な取り組みが始まりました。当社の場合、制度はまず会社の方で整えられます。大きな組織ですので、会社が考えていることを社員が理解しているかどうか、経営者や私たち支店長がサポートしなくてはいけないと思っています。

個々の社員とのコミュニケーションは非常に重要で、私の場合は全社員対話をやっています。私が着任して1年半くらいで、これまでに180人くらいと対話しました。ひとりだいたい30分で、日頃の課題感を率直に話す人もいますし、遠慮がちに本音を語ってくれる人もいます。本当は面倒臭いと思っている人もいるでしょう（笑）。でも、そこで見えてくる会社と現場とのギャップが必ず拾えるので、私としては、非常に助かっています。

また、若手の育成プログラムがとてもしっかりしており、それがコミュニケーション面でも作用しています。新人は全員、自分で社内の課題を見つける改善プログラムをやるのですが、私はもちろん、中間層も新人のサポートをするので、そこでも社員とのコミュニケーションが生まれます。若手の指摘が良い意味でチクリと痛かったりもしますが、そういった課題を全社員で共有することができ、若手以外の人財の育成にも効果があるのかなと思っています。

辺見：教育を軸にコミュニケーションをとるのは、すごく良いアイディアですね。中小企業でも活用できそうです。

Ⅰ『経営戦略』としての女性活躍推進で大きな成果！！

辺見：続いて又吉さんに伺います。御社は従業員の75％が女性ということですが、女性の活躍という観点から、取り組まれたきっかけ、また、実際の取り組みについて教えていただけますか？

又吉：私はもともと銀行と商社に勤めていまして、父が創業した当社には2011年に入社しました。当時は、会社がちょうどピンチの時で、そのような状況下で銀行に事業計画書を出さなくてならないこととなり、「ウチの強みは何なのか」と考えました。当時は女性中心の製造業があまりなかったものですから、そこを軸に据えた事業計画を立てて、推進したことがきっかけとなりました。

辺見：経営戦略として女性の活躍推進に取り組まれたということですね。御社はもともと女性の比率が高かったのですか。

又吉：現在と同じです。他社を回っても、そのような製造業の会社はなかったので、前面に打ち出していこうと考えました。

辺見：女性の活躍推進が叫ばれて久しい昨今ですが、経営戦略と考えて推進されている会社はまだまだ多いとは言えないと感じています。

又吉：そうかもしれません。実際に取り組んでみると、利益が10倍くらいになりました。成果が本当に出たものですから、それもすごく追い風となりました。

辺見：それまでと同じ男女比率にも関わらず、社内に女性活躍推進の取り組みを周知したことで、現場の人たちもやる気になって、生産性の向上につながったということでしょうか。

又吉：そうですね。会社に対する要望書という形で、パートを含む従業員全員に無記名のアンケートを取り、女性社員が働きやすい環境づくりに努めました。

福井：どのような要望が多かったのですか。

又吉：一番は「トイレを変えてください」という内容でした。それまでの当社のトイレは、すべて和式だったのです。

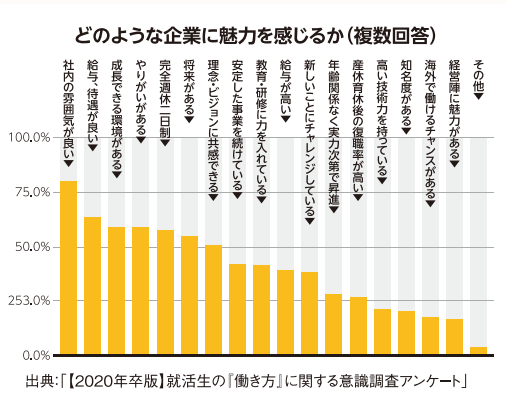
福井：なるほど！

又吉：洋式に変えたところ、その年にドカンと利益が上がりました。ただそれだけのことなのですが、周囲から「何があったの？」と聞かれるくらい、生産性が上がりました。

辺見：「トイレの改修」は女性活推進の取り組み事例としてよく出てきますが、本当に効果があるのですね。

町田：トイレの改修は女性の視点でないとわからないことですよね。

又吉：私もアンケートを取って、まさかそんな回答が来るとは思っていなかったです。男性社員は、トイレを変えてほしいなんて思ったことはなかったと、みんな言っていましたからね。職場に対する観点が違うんでしょうね。



出典：「【2020年卒版】就活生の『働き方』に関する意識調査アンケート」（㈱i-plugOfferBox）

―「母」のネットワーク化で キャリア・経験を活かす!―

辺見：おもしろいものですね。でも、すごく納得できました。

では、今、質問をされた福井さん。御社では、手に職がある女性の方々をネットワーク化して、仕事を請け負っているとお聞きしています。取り組まれたきっかけは何だったのでしょう?

福井：印刷会社に勤めていたころ、残業がとても多くて、女性が働きやすい環境とは、とても言えませんでした。女性の割合は本当にわずかでしたが、「女性目線の紙面をつくってほしい」という依頼が殺到していたので、「これだけ女性らしいデザインが求められているのに、働きづらい環境っておかしいな」と感じていました。

出産と同時に退職し、川口で、フリーランスでデザインの仕事を始めました。仕事が増えてきた頃、周囲のお母さんたちにもデザイナーやコピーライター、カメラマンのキャリアがあるのに、子育てで辞めている人たちがいるのを知りました。特にデザインは経験が活きる職種なので、もったいないなと思っていました。「一緒にやってみない?」と声をかけたのが当社のスタートです。

コマドデザイン㈱が手掛けたデザイン。見た目だけではなく常にユーザーの目線を考慮し、利用者・消費者の目線を持ってデザイン制作している。

あと、子育てをすると、地域と密着しますよね。子ども会やお祭りに参加したり、地元の人たちとつながると、「川口が自分のまち」という感覚が強くなります。「良いまちで子育てをしたい」と思っているお母さんたちは、本当に、「川口をより良くしたい」と思うようになります。その情熱を仕事に乗せて、みんなが一致団結して、地域の活性化につながらないかなと、そんな目標を持っています。

辺見：素晴らしい目標ですね。御社は厚生労働省の冊子にも紹介されていましたが、働き方の提案は、労働人口の増加につながりますので、どんどん発信していくことが重要ですね。

では、町田さんに伺います。女性会主催では女性のビジネスプランコンテストを始められましたが、まずはそちらの経緯や、実際の取り組み内容と効果を教えていただけますか。

―川口で活躍する女性を応援 「BIZCON in kawaguchi」―

町田：まさに、福井さんのように活躍されている女性のみなさんをなんとか応援したいという気持ちから始まった企画です。若い女性会メンバーも主体的に運営に参加してくれて、昨年度に第1回の「ウーマンビジネスプランコンテスト（ＢＩＺＣＯＮ ｉｎ ｋａｗａｇｕｃｈｉ 2019）」を開催しました。この事業は、川口市に在住・在職または川口市に貢献できる女性で、起業を予定している人、または、開業から10年未満の個人、または法人代表者を、年齢を問わずに応援したいと、約1年半をかけて取り組んで参りました。おかげさまで1回目にして24名の応募があり、最終審査ではファイナリスト5名による公開プレゼンでの厳正な審査を行い表彰しました。受賞された方たちは、それぞれに事業を展開されたり、会報『ＭＯＶＥ』で紹介されておりますので、ご活躍はみなさまの目にも触れているものかと思います。また、本年度も2月19日に第2回の開催を予定しています。

「BIZCON in kawaguchi」

辺見：商工会議所として女性起業家をサポートすることはとても有益ですね。

―会社・従業員それぞれの 工夫で望ましい環境を―

伊藤：経営者が社員とコミュニケーションを取ることが非常に重要だと感じました。それをみなさん、それぞれのやり方で実践なさっている、とてもすばらしいと思います。実は私も、会社で昼飯会というのを社員二人ひとりと行っています。ただ、緊張してか最初はみんなあまり話してくれないのですが(笑)。

そして、女性活躍については、私も今はそういう時代だと肌で感じます。私が子育て世代であったころには、子育てや家事の負担は、すべて女性にかかっていました。今は、確実に結婚・出産後の女性の就労が増えています。私もたまに孫を保育園に連れていきますが、お父さんの姿も多く見かけます。

これからの女性のキャリアを活かすためにも、それぞれの会社が就業体制を工夫する、働く側も自分の特技をより伸ばせるよう努める、社会制度も含めより良い環境が整うことが望ましいなと思いました。

福井：好きな仕事なので、私は時間を忘れて夢中になってしまうのですが(笑)。「家庭はちゃんと!」ということも、働くお母さんたちはみなさん、大事に考えていますよ。

■雇用促進(人財確保)、定着のヒケツ

―若手社員の企画イベントで 交流&教育―

辺見：採用も育成・定着も難しい現状で、各社、どのような工夫をされているのか、その取り組みについてはいかがでしょう。

北濵：昨年から新卒採用に力を入れようと切り替えているところで、採用方法をガラっと変えました。これまで新卒採用は毎年1～3人くらいでしたが、昨年は5人、今年は8人が入社予定です。

具体的には、採用の時期を大きく早めました。今までは動き出しが遅く、

中には4月入社なのに3月に決まるという人もいたくらいです。それではダメだろうということで、例えば、今年の4月に入社する場合は、一昨年の12月から準備を始めています。

昨年は会社単独の説明会を5回開催し約120名のエントリーがありました。説明会では、体験型のゲームのようなことをやって関心を高めて、学生を引き込みます。その後は私が40分くらい会社の説明をして、若手の社員も交えた座談会を行っています。

辺見：人財の定着ではどのようなことをやっていらっしゃるんですか。

北濵：定着は成功していて、本当に離職率が低くなっています。この5年ぐらいで従業員数が1.5倍くらいになりました。前述の飲み会のほか、当社にはイベントが結構ありまして、ボーリングやフットサル、社員旅行などです。

もちろん退職したいという人も出てきますが、幸いなことに、私が介入する前に、社員同士で止めてくれています。新卒を採り続けてきたおかげで、先輩・後輩、あるいは、同期の間柄が出来てきたので、何かあれば、まず先輩が対応してくれるのです。

居るままリノベーション「REiL®（リイル）」
埼和興産㈱が展開する医療機関が休診・一時移転せずに施工する、画期的なリノベーションサービス。①本当に居るまま、②専門部隊がプランニング・施工、③大手がしないことまで、の3つの特徴で対応している。

辺見：最近の若い人たちはイベントが多いと嫌がるのではないですか。

北濵：「何かイベントをやってくれよ」とは言うのですが、企画については、若手社員の委員会から提案されます。強制的なトップダウンではなく、「みんなでやろうよ」といった感じになるので、楽しんでやっていると思います。

辺見：企画をすること自体も教育になりますよね。

北濵：内容によって、参加率は異なります。フットサルとなると年齢によってはちょっとキツいですよね（笑）。でも、年齢が上の方も、観戦には来てくれて、懇親会はみんな一緒にという感じです。

―申告制勤務で『安心して休める』環境づくり―

辺見：とても楽しそうですね！

又吉さんは女性が多い職場で、採用・定着は、また違う難しさがあると思うのですが、どのような対策をとられていますか。

又吉：当社の女性スタッフは9割が主婦の方です。優秀な方に辞められるのは痛手なので、働きやすいよう、シフト制はとっていないのです。勤務は申告制で、当日の朝「子どもが熱を出したので、休みたいです」と言われても、大丈夫な体制を整えています。

福井：すごいですね！どのようにしているのですか。

マストミ電子㈱は作業や検査の業務で多くの女性が活躍していて、女性ならではのきめ細やかな気配りで不良品の数も減り、離職率が低くなったことで安定した生産体制を実現している。

マストミ電子㈱が製造する各種ハーネス・アッセンブリー

又吉：多能工（マルチスキル）化といまして、ひとりのスタッフが複数の業務を出来るようになっているので、誰かがお休みしても、誰かが必ずカバー出来るんですよね。生産性を下げることなく、主婦の方には家事や育児も大切にしてもらえるようにしました。女性スタッフからも「すごく働きやすい」と好評で、みなさん、長く働いてもらっていますよ。シフト制だと休みづらいですから、安心して休める環境をつくるのも、私の役目だと考えています。

辺見：たしかに、それだと休みやすいですね。女性スタッフがみなさん、近隣の主婦となると、学校行事が重なったときはどうなさっているのですか。

又吉：当社では子育てが終わった主婦の方もたくさん活躍してもらっています。そういった人たちがカバーしてくれるので、特に問題ないのです。年齢層で言えば、30代～60代くらいの方々にご活躍いただいているので、あらゆる意味で、うまくバランスが取れていると思います。

―教育は社長自身が積極的に取り組む―

辺見：すばらしいですね！

教育はどうでしょう。先ほど、加藤さんの職場では教育プログラムがとても充実しているとのお話がありましたが、中小企業だとなかなか独自のプログラムというのは難しいですよね。

北濵：以前、外部のコンサルタントを入れましたが、やはり、教育に関しては自分から積極的に取り組んでいこうと考えていて、教育体系を構築している最中です。根本的な考え方などは、外部に任せてはいけないと思っていて、まずは、私自身が外部の研修に通って学んでいる状態です（笑）。

伊藤：中小企業が独自の教育プログラムを構築するとなると外部に頼りがちですが、それが必ずしも自社に合っているとは限らない。北濵さんのように社長自らが教育を担うというのは、理に叶っていると思いますね。その分、社長は勉強しなくてはならないですけれどね（笑）。

辺見：たしかに、技術は外部の講習などでも得るものが十分ありますけれども、理念や志、また社会人としてのあり方などは、「教えてもらう」とは少し違う要素があるものですからね。

■多様な人財の活躍推進のヒケツ

―外国人技能実習生受入事業―

辺見：「多様な人財の活躍推進のヒケツ」ということでお話を伺ってまいります。

多様な人財とは、女性であったり、シニアであったり、外国人といった方々ですね。会頭の会社では、ベトナム人の技能実習生が働いていらっしゃるのですよね。

伊藤：技能実習生だけではなく、外国人の正社員も数名いて、役職に就いている者もいます。当社のような会社（鋳造業）は、海外との関係が生じてくるので、現地の方と一緒に働くことも必要となってくるのです。

辺見：商工会議所として取り組まれている人財活躍推進策というのもあると思うのですが、そちらのお話もうかがえますか。

伊藤：当所では海外の人財を活用しようと、3年前からベトナムを中心とした外国人の技能実習生を受け入れていますが長い目で見ると労働力不足の軽減を海外に頼るばかりではなく、ひとり当たりの生産性を上げるような、もっと根本的な対応策を練っていかなくてはいけないと思います。

ただ、中小企業にＩｏＴ化を一気に押し進めることは、なかなか出来ることではありませんので、当所としても、県などと連携して、もっと長期的かつ根本的な事業を展開していかなければいけないのではないかと感じているところです。

外国人技能実習生受入事業　川口商工会議所では、監理団体として平成29年度から受け入れを実施していて、ベトナムから来日している73名の実習生が、会員企業で技能を学んでいる。

―動画配信でイメージアップ！『建設女子』―

辺見：建設女子の動画配信もやっていらっしゃいますよね。

伊藤：当所で行った「ウーマノミクス〝言いたい放題〟プロジェクト」からの提案で、建設業界でも女性が活躍できることをＰＲするために動画を作成しました。

辺見：建設業界は〝ＴＨＥ男性社会〟のイメージと言いましたが、動画を見ると、イメージががらりと変わりますね。女子学生も「建設業界で働きたい！」と思ってくれそうですね。

北濵：そうであってくれると本当にいいですね。女性が建設現場に入るメリットを考えたときに、女性ならではの目線を活かして、とてもセンス良く３Ｄのパースをつくってくれたりします。

社内の雰囲気も良くなりますし、それは我々が提供するものにも反映されているのかと思います。今年入社する新卒８人のうち、４人が女性です。今、当社の男女比率は女性がまだ1割なので、その割合をもっと増やしていけたらなと思っています。

伊藤：現場監督が女性というのもかっこいいですよね。

福井：女性が入ると現場でのコミュニケーションも円滑になりますしね。

辺見：建設現場に女性が入ってくることに対して、最初、男性の反応はどうだったのですか。

北濵：正直なところ、ベテランにとっては、やりづらかったのではないかと思います。公共事業の場合は、トイレや更衣室も女性専用のものを用意しなくてはならない現場も出ているのですが、民間の現場ではまだそれが浸透していないのです。その辺りの環境も、変えていかなくてはなりません。

建設女子
You Tubeで
動画配信中

―今の時代だから出来る働き方の多様性―

辺見：それでは、福井さん。御社のスタッフは全員お子さんがいらっしゃるということでしたが、在宅で働ける環境づくりでどのようなことを実践なさっているのですか。

福井：今はＩＴ環境が発達して、在宅でも仕事が出来る時代なので、家事の合間にでもキャリアが積めます。今の時代だからこそ出来る働き方だと思います。ただ、コミュニケーションが不足するおそれがあるので、月に何回かは全員で集まる、困ったときは電話をするなど、対策をしながら進めています。現在のスタッフのネットワークは川口市内だけですが、いずれは他の地域、埼玉全域を視野に入れてもやっていけるのではないかと考えています。

辺見：たしかに、十数年前は、ちょっと重いファイルをメール送信しようとすると、ものすごい時間がかかっていましたよね。

福井：今なら、クラウドに上げて、すぐに共有できますからね。

また、「（株）コマドデザインは私の会社じゃなくて、みんなの会社だよ」というようなことを常日頃スタッフに話すようにしています。スタッフのお母さん一人ひとりに「10年後はどうしていたい？」「そのころにはどのくらいのお給料をもらっていたい？」と聞いて、彼女たちの夢を叶えるような会社のあり方を模索しています。例えば「インテリアのコーディネートがしたい」と言われれば、そういう仕事を取ってくる。そういった形で、一人ひとりの夢が叶えられる、ちょっと期待してワクワクす

るような会社にしたいって思っているんですよ。

辺見：スタッフとも個々に10年先を見据えているというのは、なかなかおもしろい取り組みだなと思います。

福井：忙しいお母さんたちに、あえて聞いています。お給料も、「まだ出産間もない時期だから」という人には5万円分の仕事をしてもらい、「子供を保育園に預けられたのでもっと働きたい」という人には20万円ぐらいの仕事をしてもらうなど、それぞれの要望や量に合わせて、そのバランスをこちらで取っている、という感じです。

辺見：福井さんは調整役ということですね。各スタッフの働き方を理解しているからこそ適正な配分ができるのですね。それでは次に加藤さん、御社は女性の活躍を推進している企業ということで、厚生労働大臣から「えるぼし」の最高位を与えられたということですが、そうした取り組みはどのように始められたものなのでしょうか。

加藤：先ほどのお話と重なりますが、2008年にダイバーシティ推進室が立ち上がったことに始まります。推進室のかけ声で、元々あった制度が実際に使いやすい環境になり、社員に浸透していきました。その実績を認めていただけて、認定につながったものだと考えています。最近では、屋外やお客様宅内の修理にも女性が行くようになりました。私も技術系で入社し、そうした現場に行きたかったのですが、残念ながら当時はそのような配置はありませんでした。女性には危ないだろうとの懸念があったからだと思うのですが、実際は、修理先でお留守番をされている方がお年寄りや奥さまというケースも少なくなく、その場合には、女性技術者が行った方が安心して受け入れられることも多いんですよ。

辺見：なるほど（笑）！

ー課題も解決のヒントも現場にありー

加藤：現在は次のステージに進んでいて、現場で働く女性の意見を取り入れるプロジェクトも始まりました。そこで出た結果が、まず作業着等のツールの改善です。当初用意されていたのは男女兼用、実際には男性用と言えるものでした。女性から「今のものは作業中にシャツが出やすい」「動きにくい」といった意見を受け、女性のシルエットに合わせつつ伸縮性を向上させたものに変えました。重たい工具入れをリュック型にしたり、硬いケーブルを従来よりも軽い力で安全に切断できる小型カッターを取り入れたり、女性の意見の反映は、女性だけでなく男性にとっても喜ばしい変革になりました。社内が柔軟になり、今では、毎年、技術系の女性が入社するようになっています。

女性は環境が整うと自然に生産性が上がるのではないかと感じています。居心地の良い職場づくりに努力してくれる会社だと思うと、自分自身もより工夫するし、お互いに信頼関係が深まると思うんですよね。最初は女性のためにやってきたことが、男性にもシニアのためにも、さらには障害者やＬＧＢＴ等あらゆる層のためにもなるという期待が高まります。結局重要なのは、現場の声。課題も解決のヒントも、すべて現場にあるというのが、このダイバーシティ推進室の10年の歩みで感じてきたところでもあります。

「川口の元気経営大賞」
川口商工会議所約7,800会員の中から、地域経済・産業発展に注目度をあげた"川口の元気な企業"を表彰する。第1回応募があった会員事業所34社の中から、新たな取り組み、独自性・優位性等、優れた事業所を有識者らによって厳正に審査し、大賞1社、奨励賞2社を選出し表彰した。

■各社の展望、商工会議所に望むこと

辺見：それではまとめに入りたいと思います。みなさまの展望や、商工会議所に対する要望などを伺います。

北濱：最近の若い人たちは、地元志向が強い印象があります。地域密着の職場や働き方を希望している若者が当社に入社していただいて、一緒に川口のまちを盛り上げていけたらと、そんなことを望んでいます。商工会議所に対しては、昨年秋の「川口の元気経営大賞」表彰式に参加した際、こちらの福井さんにお会いして、名刺交換をさせていただきました。チラシやＷＥＢサイトのデザインをプロに相談したいと思っておりまして、こうしたビジネスマッチングの機会は、もっと多いとありがたいなと思います。川口の他の企業がどんなことをやっているかを知る機会にもなりますから、会員交流の場はとても貴重です。

加藤：今季からまた新しいＣＭができたのですが、ＩＣＴで地域の力を強く、そして、課題解決へといったことを謳っています。ここ（地域）にいる社員が地域の課題をＩＣＴで解決すべく、いろいろなコンサルもしていくので、みなさんにはぜひ期待していただきたいと思います。

また、商工会議所への要望ということですが、経営層のマッチングや交流はあると思うのですが、当社の社員に若手層がいますので、同世代交流のような場があったらいいなと思います。当社としてもありがたいですし、お互いに刺激になるのではないでしょうか。

又吉：主婦の人たちって、細切れ時間の天才なんですよ。17時に終業して17時5分にはスパッと帰ってしまわれる（笑）。当然ですよね。彼女たちには家でもやらなくてはいけないことがたくさんありますからね。それでいて、仕事は完璧にこなしてくれるのです。

ただ、業務の内容が、精密部品を扱う細かい作業なので、すごく疲れてしまいます。だから、職場の環境をもっと良くして、彼女たちの疲れを少しでも軽減したい、より働きやすい職場になるよう、工夫していきたいと思います。

あと、商工会議所への要望ですが、実は、すでにたくさん利用させてもらっています。お金をかけない経営ですとか、経営革新のご指南とか、あと、女性の活躍推進というのも、商工会議所に訪れた際に開いたポジティブアクションの冊子がヒントになりました。ですから、今後も私たち経営者のヒントとなるような情報をどんどん発信していただけたらと思います。

福井：私自身、起業して間もないころは、商工会議所をどう利用していいのか全然わからなくて、もう、恐縮していました。でも、事務局の方といろいろなお話していく中で、すごく助けていただいたのです。そういったサポート体制を、これから会員になる人たちにも伝えていきたいです。

女性会についても、川口の人口増加に伴って仕事も増えて、やる気のある女性も増えていると思うので、もっと入会しやすいきっかけや工夫があればいいなと思います。そういった人たちと川口のまちを盛り上げて、地域活性していきたいなって強く思います。

町田：商工会議所という名前はたしかに広く知れ渡っていますけれども、福井さんがおっしゃっていたように、どういう活動をしているかなどの細かいことはご存知ない方も多いですよね。これだけ有意義な活動をしているので、もう少し宣伝方法を考えた方が、みなさんによりわかりやすくなって、浸透するのではないかなと思います。

商工会議所としては、会員増強はずっと力をいれてきております。そのことは女性会も同じです。新規会員の入会が難しい中ではありますが、おかげさまで会員も徐々に増え、現在3分の1程度は新しい会員で占めています。商工会議所女性会としての役割を踏まえ、親睦事業と魅力ある研鑽事業とのバランスを考えながら、長く女性会を支えてきた会員も大切にしつつ新しい世代をバックアップしていきたいと考えています。

辺見：川口は本当に地理的な特徴があるまちですよね。東京からとても近くて人口も増えています。一方で、埼玉県の最低賃金は昨年10月時点で926円です。東京は初の千円超えで、1,013円になり、川口から都内に働きに行くという人がどうしても多くなるのかなと思います。そうした中、最初に伊藤会頭が「やり方次第で」とおっしゃっていましたが、みなさん、ここまで工夫を重ねられていることに感動しました。ぜひこの座談会の内容を多くの方に共有していただきたいです。やはり、川口を元気にするには、企業の元気が必須です。私自身もとても勉強になりました。

―広報・情報発信・交流 変化して会員ニーズに応える―

伊藤：本当にみなさん、素晴らしいお考えを実践なさっていて、川口もなかなかだなと誇らしく思えました。商工会議所としては本当の意味での広報に課題を感じました。いろいろなスキームを、会員のみなさんがどこまで知って利用しているのか、といった情報が重要ですので、発信のやり方を変えていかなくてはと思いました。

また、交流では先ほど加藤さんがおっしゃっていたように、大手企業と中小企業との交流も、見聞を広げる術として、必要かもしれません。広報、情報発信、交流というのは、これから会頭として、変えていかなくてはいけないなと思いました。

こうした課題を真摯に受け止め、今年もがんばって参りますので、また忌憚ないご意見をうかがわせてください。本日は本当にありがとうございました。

企業潜入ルポ
会員さん
こんにちWA!

㈲サンアーム工芸社

代表取締役
川﨑 果夢生(かむい)氏

(代表取締役社長 川﨑 重兵衛氏)

企|業|D|A|T|A
川口市青木4-26-29
TEL:048-255-4098
営業時間:9:00～17:00
定休日:土・日・祝日

100年の技と魂を受け継ぎ、お客様の〝思い〟をカタチにする

同社は大正9年(1920年)、現代表の曽祖父 山本勇氏が東京・小石川で木工家具製造業を創業したことに始まり、本年で100周年を迎えます。創業当初は店舗什器や家庭用特注家具を製造していて、木工一筋でものづくりにこだわってきました。長い業歴の中では、戦後、進駐軍用のベッドを製造していた時期もあったそうです。昭和60年、川口市に移転した頃から、展示会やイベントのブース、TV番組の大道具等も製造するようになり、現在では同社の主力製品になりました。誰もが耳にしたことがある人気ドラマシリーズの大道具も同社が手掛ける等、顧客の信頼を得ています。巨大な舞台や背面壁など、特に大きな設備の製作を得意としています。

昨年8月、弟の重兵衛氏と共に代表取締役に就任した川﨑　果夢生(かむい)氏は「当社は会社というより小さな町工場です。人数も10人の小さな組織ですが、そのほとんどが熟練の職人であることが、最大の強みです。ひとりひとりが木工のことを知り尽くした、いわば木工のスペシャリスト〟たちです。その職人たちの豊富なノウハウと熟練の技術、そして柔軟な発想力を活かして、日々ものづくりに挑戦しています。図面さえいただければどのような製品でも創り出せる技術を持っています」と自信を持って話します。

少数精鋭であるため、全員が情報を共有し迅速に対応できる点も同社の強みです。果夢生(かむい)氏は「仕事が細かく分業化されているライン生産とは異なり、自社工場内で完成まで一貫して受け持っているため、職人はすべての工程を情報共有して把握しています。そのため急な仕様変更などがあった場合でも速やかに対応することが可能なのです」と話します。大手では敬遠してしまうような困難な加工や小ロットの依頼にも対応出来ます。また、展示会ブースや什器、注文家具など、あらゆる製作物をすべて自社工場で製作しています。工場には常にベニヤやコンパネ、天然木化粧合板といった製作に必要な木材を常に保管していて、急な発注にも対応しています。

同社では近年、川口市産品フェアへの出展や、近隣住民を対象としたワークショップを開催するなど、地域との繋がりを強めています。「木をもっと身近に感じてもらいたいと考え、子供たちを対象として、ペルー発祥の打楽器『カホン』を製作するワークショップ等を開催しています。現代は人口減少や地域コミュニティの構造変化など様々な課題があり、時代の転換点であると感じています。地域とともに発展する「地域企業」を目指し、木工製品を通じて地域の人たち、特に子供たちの笑顔があふれる未来を創造していきたいと思います」。同社にとって創業100年の大きな節目となる本年。次の100年を目指して、これからも一歩ずつ歩みを進めていきます。