

2008
2.25

毎月3回発行
5日、15日、25日
第1068号



中小企業家しんぶん

発行：中小企業家同友会全国協議会(略称 中同協) 〒170-0005 東京都豊島区南大塚3-39-14 大塚南ビル2F 電話03-5953-5721(代) FAX. 03-5953-5720
定価(送料共)1か月250円/年間3,000円(会員の購読料は会費に含まれます) 振替00120-1-74548
バックナンバー検索 http://shinbun.doyu.jp/ ユーザー名 shinbun パスワード Mdxsfys4

今号の紙面から

- 2面 新商品・新サービス紹介
浜ちりめんのドレス(滋賀)
これは使える! 公的制度・施策情報
- 3面 チャレンジ市場創造 輪カクマル(福岡)
建築確認遅延問題「提言」早くも実現
- 4面 元気印の企業訪問 柳田製作所(長野)
着眼着手 小田隆弘氏(島根)

仕事と家庭が両立できる企業づくりを

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」や「行動指針」が昨年末に制定され、国家プロジェクトとして取り組まれる中、二月十六日には内閣府などの主催で「ワーク・ライフ・バランスシンポジウム」が、東京・学術総合センターで開かれ、五百名が参加。中同協は第二部で中小企業経営者向けの分科会「社員を力を引き出す中小企業経営者の姿勢とは?仕事と家庭が両立できる企業づくり」を企画運営し、九十一名が参加しました。(次号詳報)



「社員が長く働き、能力を発揮してもらうことで会社も発展する」と報告/中同協が企画・運営した分科会

「ワーク・ライフ・バランス」シンポジウム

中同協が内閣府と共催

中同協が企画運営した分科会は、育児休業制度や時間短縮にも積極的に取り組んでいる(株)ヒロハマの広浜泰久社長(中同協幹事長)と、育児を取得した社員の末吉浩美さんの報告をもとに、中小企業でワーク・ライフ・バランスに取り組む意義を深めました。冒頭、糸数久美子・中同協女性部連絡会代表が、「よい会社づくりの同友会活動の原点に社員と育ちあう関係づくりがある」とあいさつと企画の趣旨説明を行った。

当日は、中同協の蓮見事務局長も応援に駆けつけ、二人編成の五チームで、約束のとれた二十件を訪問。九名が入会し、入会確約が二名の成果となりました。夕方からは、昨年入会した新会員を対象に、新会員オリエンテーションを開催しました。年二分の最終回にあたり、四

仲間を増やそう

目標達成に向け増強デー

分

大分同友会は二月七日、正副代表理事を中心に増強活動に取り組みました。今年度の目標会勢四百六十五名を達成するには、会勢の半数の会員が所属する大分支部の目標達成にかかっています。

そこで、理事会で大分支部にスポットを当てた局地的な増強を行うことを決めた。事前に大分支部の役員を中心に三十名の訪問先をリストアップし、紹介者から約束をとってもらい、訪問しました。



増強デーでは、新会員オリエンテーションも開かれ、皆勤者に記念品が贈呈

当日は、中同協の蓮見事務局長も応援に駆けつけ、二人編成の五チームで、約束のとれた二十件を訪問。九名が入会し、入会確約が二名の成果となりました。夕方からは、昨年入会した新会員を対象に、新会員オリエンテーションを開催しました。年二分の最終回にあたり、四

季節

日本一早い桜

— 沖縄から



濃いピンクの花を咲かせる寒緋桜(カンヒザクラ)は、なんと北から南下します。花見時は1月下旬から2月中旬。桜が散ると、いよいよ石垣島では海開き。(写真と文/沖縄・當真)

*季節を楽しむ「季節」。今号から季節感あふれる写真を南から北まで順番に紹介していきます。

円卓

「地域における中小企業の役割と重要性」についての認識が高まり、各地において中小企業

フ・バランスの取り組みが勝負となること、休業中の支援や、顧客の要求にたえながらも残業しないで仕事のレベルを上げていくこと、社内情報共有の大切さ

「地域を支えるのは中小企業であり、ワーク・ライフ・バランスに取り組むことで、社員の力を引き出し、企業としての魅力を増すこともできる。具体的に取り組むヒントは現場にある」とまとめました。

大分同友会では、増強活動を取りながら、増強活動を今後も取り組んでいくことにしています。

振興基本条例の検討・制定が急ピッチで進んでいます。中小企業に対して経済的にも社会的にも期待するところが大変に大きくなってきた。私たちがそれを主張してきています。しかし、ここからが問題。「それを主張している、あなたの会社は、ホントに社会的に存在価値のある会社なのか?」ということ。この問いに、自信を持って「イエス」と答えられなければ、私たちの主張は裏付けのない空論となり、その声は「負け犬の遠吠え」と聞こえてもおかしくないのです。同友会の「三つの目的」の第一番目「良い会社をつくる」ということを、どこまで大切に、どこまでの成果を積み上げてきているか。その「企業づくり」の部分が今まさに問われています。何のために経営しているのかを明確にすること。労使見解を深く学び、その精神をベースにした経営指針を成文化すること。その実践とともに、共育の社風を確立すること。目標を大切に、具体的な成果を確かなものにしていくこと。やはり、こうした「同友会の学びからの実践」があつてこそ、同友会運動なんですね。

【助言者からのコメント】

(株)ヒロハマの事例は、男女共に働く側にとって納得のいく明朗、明瞭な経営がなされている、まさにワーク・ライフ・バランスの基本姿勢の実践であると思えます。労働者にとって、長期に休むことは大変なこと。齊藤さんは休業前に次の人へのマニュアルを作成し、休業中も企業とのコミュニケーションがなかったので、組織の機能を落とさないようにされた自己努力は、大いに評価されることです。日本の人口減少社会へ



「仕事と家庭が両立できる企業にするには」をテーマに討論

(2面下より) 頻発したり、請求漏れが発生するというひどい状態になったことがありました。これは仕事のマニュアル化ができていなかったためです。齊藤さんは、それを改善して事前にマニュアルを作成し、派遣社員とのコン

タクトもよく取っていたので、それからの問題はありませんでした。齊藤さんは、夫と働いた方もヒロハマ社員とつながりました。育休を取ること、職場を続けることへの不安はありませんでしたか？

先輩のいることが心強かったです。休業中に引き継ぐ仕事をマニユアルをきっちり残すこと。私の場合、引き継いだアルバイトの方がとても優秀な方で、現在は正社員として活躍しています。彼女はマニユアルの更新もしておいてくれました。長期休業中は、毎日のように電話



齊藤(末吉) 浩美氏

齊藤 不安はまったく無かったといえは、ウソになります。しかし先輩で寿退社し、育休実績のある

仲間にも励まされ、働きやすい職場を実感

仕事大好き 長く勤めたい 齊藤 つらいこともありますが、そのつど周りの仲間にも励まされてきました。保育園のお母さんたちとの話では、復帰後子どもとの病気でたびたび休むので解雇されたとか、公務員の方も復帰できにくい雰囲気があるとか、三年間も休める制度

働き続けられる職場でこそ、生産性アップ

(メール)でやりとりし、週一回は上司からの職場レポートを主人が持ってきてくれました。また、給与明細書には社内報が入っており、会社の様子はよく分かりました。学校行事に夫婦で参加するため休暇を取るケースもあり、育児のための休暇が取りやすい環境にあります。なお、当社はインフルエンザ予防注射を会社負担で受けてもらっています。

署からの応援でしのぎました。先月も四歳の息子がインフルエンザで登園できず主人と交代で休みを取りました。学校行事に夫婦で参加するため休暇を取るケースもあり、育児のための休暇が取りやすい環境にあります。なお、当社はインフルエンザ予防注射を会社負担で受けてもらっています。

齊藤 つらいこともありますが、そのつど周りの仲間にも励まされてきました。保育園のお母さんたちとの話では、復帰後子どもとの病気でたびたび休むので解雇されたとか、公務員の方も復帰できにくい雰囲気があるとか、三年間も休める制度



平田 美穂氏(司会)

があっても使えないという話を聞きます。その点、当社は働きやすい会社と認識しています。私も総務という総合的な仕事が大好きで、今後も続けたいと思います。同友会の合同企業説明会では、会社側からの説明を担当していますが、学生側も長く勤められる企業として注目してくれています。

ワーク・ライフ・バランスで、生産性向上を 齊藤 最後に、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みが、製造ラインで生産性は女性の方が高いです。これは家事をやっているせい、段取りが良い。単に年数を重ねるだけでなく、仕事の改善につながる提案、無駄を省き、残業をなくすことで抜群の成果をあげている事例がいくつもありました。

イフ・バランスへの取り組みは、企業にとって負担になる不安を持っている経営者の方もいらっしゃると思います。この点はいかがでしょうか？ 広浜 実はメーカーの立場からすると、製造ラインでの生産性は女性の方が高いです。これは家事をやっているせい、段取りが良い。単に年数を重ねるだけでなく、仕事の改善につながる提案、無駄を省き、残業をなくすことで抜群の成果をあげている事例がいくつもありました。

中小企業の積極実践に期待します

(独)労働政策研究・研修機構 統括研究員 奥津 眞里氏



地方の減少に拍車をかけたのですが、組織の機能を落とさないようにされた自己努力は、大いに評価されることです。日本の人口減少社会へ

の対症は、この五、六年が勝負です。二〇一五年あたりから減少問題が顕著になります。しかも人口は全国一律に減るのではなく、東京の減り方と地方の減り方は違って、若い人は東京へ集まり、

心して働ける中小企業が増えるのは、人口減少社会各地で頑張っていたきたいのです。ワーク・ライフ・バランスは新しい言葉ですが、「豊かで健康な生活」という意味で従来からも言ってきたことです。今

密度、の三点が阻害要因となっていること。限られた時間内でのやりくり、制度にどう融通を利かせるか、業務量・密度が高まることへの対処、(株)ヒロハマの事例では顧客本位で残業の考え方

密度、の三点が阻害要因となっていること。限られた時間内でのやりくり、制度にどう融通を利かせるか、業務量・密度が高まることへの対処、(株)ヒロハマの事例では顧客本位で残業の考え方

解説

ワーク・ライフ・バランスとは 「ワーク・ライフ・バランス」とは、「仕事と生活の調和」と訳され、一九九〇年代初頭、不況期にあったアメリカで考え出された概念。取り組みとされています。もと

参加できるワーク・ライフ・バランス企業へこれからの時代と企業経営」という調査報告書を昨年十月に発表。企業向け小冊子は十部発行。そこには「ワーク・ライフ・バランスとは、働く人が仕事上の責任を果たそうとすると、仕事以外の生活でやりたいことや、やらなければならないことに取り組みればならないことに取り組み

企業を元気にする源、それは社員が能力を発揮し、生き生きと働き続けられる会社であることです。生涯設計できる会社が切望されています。ワーク・ライフ・バランスはそのことを目標としています。 もう一つは、本日の参加者の約半数は全国の自治体からお集まりの皆さんです。中小企業団体とハラを割った話し合い、学び合いの場をもっと地域に広げていくことの必要性を痛感しています。本日の成果を全国に広げていきましょう。