フォーラム

人材は多様ですか？

われら中小企業

安倍政権は「1億総活躍」を打ち出しました。人口が減っている日本で、終身雇用が揺らいできた社会で、会社は採用基準を根底的に変え、あらたな道を切り開こうとしているのでしょうか。歩んできた道が様々な人たちを、どう受け入れているのか。なかなか難しいのか。シリーズ「われら中小企業」のアンケートには、経営者60人のうち半数近くの24人が、「多様な人材を活用していると思う」と答えました。

自動車リサイクルパーツ輸出「サンパワー」社長 川村拓也さん(40)

助け合い雰囲気も向上

Yes 中古タイヤを取引する営業所で、知的障がいや精神障がいのある方が4人働いています。主な仕事はタイヤの仕分け。ホイールがついたまま回収した場合は機械で外しきれいに手入れして保管します。

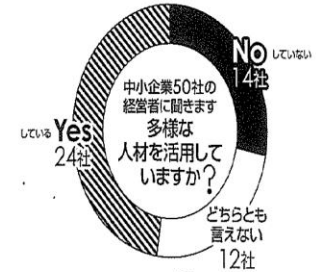
特別支援学校から実習にきて、ご縁のあった方々が採用に至ります。先生の助言を受けて職場環境の改善もしています。たとえば靴の表面。タイヤ置き場には、サイズをはっきり書いておくことが大事です。書いていないと不安になる障がい者もいますが、表記さえしておけば、健常者と変わらず仕事ができるのです。

職場の雰囲気はよくなりました。みんなで助け合おうという気持ちが生まれてきています。

留学生の雇用も始めました。昨年はセネガル出身者を1人、今年はベトナム出身者2人を採用しました。留学生は日本での就職を諦めても、なかなか働き口がない。単純労働者ではなく、ビジネスマンとして働いてもらうことが大事です。セネガルの青年は今年、関連会社「サンパワーセネガル」を母国で設立しました。

国籍が違えど、宗教が違えど、健康状態や過去の経歴が違えど、みんなが働ける思いやりにあふれた会社にしたい。また、そういう社会になっていくといい。留学生が自分の国で貢献できれば、世界平和の一助にもなります。ビジネスを通じて世界平和に貢献できる人材の育成をめざし、今年2月には「人間力大学校」を立ち上げました。数年以内に大学院大学にするのが目標です。

(本社・横浜市 社員約60人)



Yes 中小企業は、応募してきた人材にあわせて雇用スタイルを変えることができる。そこが、強みでもある。採用の段階で、同じタイプの人ばかりをとらないよう心がけている。本人の事情をよく聞いて、対応できるところは応えるようにしている。(50代・製造業)

Yes 子育て中のシングルマザー、外国人、耳いすの方、性同一性障がいのみなさんも雇っている。耳いすの社員向けには、スロープをつくった。性同一性障がいについては、すべての従業員が理解を深めるようにしている。(40代・製造業)

Yes 女性の正社員は、産休後も同じ役職や立場で働き続けることができる。現在、女性正社員7人のうち4人が既婚者で、3人がお母さん。子どもの病気や、学校の行事などでの休暇や運刻には、社内の理解で柔軟に対応できる体制を整えた。(50代・製造業)

Yes 児童福祉施設のほか、少年院や刑務所から出てきた人たちも働いている。仕事が長続きするように、1人1部屋の寮を完備したり、いっしょに食事を囲んだりしている。また、社会福祉士らを非常勤で雇い、フォローをしてもらっている。(40代・サービス業)

Yes 1級建築士の有資格者、大手企業や自治体の退職者、青年海外協力隊としてアフリカで井戸掘りをしてきた女性など、積極的に中途採用をしている。設計、営業、総務といった、それぞれの得意分野に配置し、活躍してもらっている。(60代・製造業)

食品包装資材製造「吉村」社長 橋本久美子さん(56)

相思相愛から幅広げる

No お茶屋さん向けに、お茶っ葉を包むパッケージをつくっています。

会社と従業員が相思相愛である、がモットー。派遣社員として2年ほど働いてもらい、「相思相愛」と判断したら正社員に、というパターンが多い。ここで初めて履歴書を見ますが、はねることはありません。

はじめから正社員として採用するときも、学歴ではなく、相思相愛になれるかどうか、が基準です。

その結果、落ちこぼれもふつうにいます。元ヤンキーが入っても考えてきたのは、警察の目からどう逃れようか、ということ。そのためか、発想が豊かです。機械がうまく動かなかったとき、小さな穴を機械の内部に入れて原因を発見、動かすことに成功しました。

うつになっても部署を異動して勤め続けてもらっていますし、子育て中の女性社員は12人います。

結果として、いろいろな人材が集まっていますが、多様な人材活用という点では、受け身でした。なので数年前から、知的障がいのある方を積極的に雇うようにしています。誤発送は会社の信用にかかわる一大事ですが、物流センターで働く彼らは間違えません。そして、まじめさや純真さは、自己中心的な私たちへの戒めにもなります。

これからは、外国の方も含め、ダイバーシティー(多様性)経営に本腰を入れます。新たな発想で未来を切り開いてくれるでしょう。堂々と「さまざまな人を積極的に採用している」と言えるようになりたいです。

(本社・東京都品川区 従業員209人)

No Uターンで地元に戻ってきたい学生で、外国語を話せる人材を優先的に採用している。本当は、中途入社や他府県の方々も多く採用したい。こうした方々を迎え入れる社内文化をつくろうとしているが、なかなか根づかない。(40代・製造業)

No ほとんどが中途採用で、人材を選ぶ余裕もない。応募してきた人をとりあえず採用し、その人物を見極めるしかない。3K職場で、大きな負債を抱え、かつ収益性も低い。高い給与を払うこともできていない。(40代・製造業)

No 経営方針に「ダイバーシティー経営」を掲げ、女性や高齢者、障がいのある方も活躍できる労働環境づくりをめざしてきた。女性と高齢者はおおいに活躍をしている。しかし、障がい者の雇用実績は途切れている。(50代・サービス業)

ご協力いただいた50社(順不同)【北海道】武部建設、岩見沢液化ガス【東北】高田自動車学校、八木澤商店、オクト、蔵ホテル一関、シェルター、八栄水産、東殿、ヴィ・クルー、キクチ【関東】中里スプリング製作所、日本プラスター、日本電波工業、永源寺十郎工場、プレジール、日本橋梁工業、コピーアンドアソシエイツ、吉村、石友産業、アイシーピー、喜久屋、セリエコーポレーション、アトム精密、エイアンドピープル、ミナロ、アフロディーテ、ウェルネスダイニング、一友ビルドテック、ユウマペイント、サンパワー、ジー・ブーン【中部】給材、ネコリパブリック、キタガワ工芸【近畿】ロマンライフ、山田製作所、中野BC、新日本テック、進和建設工業、カワキタ、梅南鋼材、三協製作所、成田塗装、日本グリーンパックス【中国、九州】エブリイ、ヒューマンライフ、お掃除でつくるやさしい未来、プレースホーム、ツシマ

アンケートへの回答が「Yes」か「No」かにかかわらず、多くの会社が人材活用の工夫をしていました。仕事と子育ての両立をサポートするために企業内託児所を設けたり、外国人留学生のインターンシップを受け入れたり。大企業顔負けの意欲的な取り組みも記されていました。社員一人ひとりを大切にし、働きやすい職場環境を整える。簡単ではありませんが、企業のこうした取り組みが社会を元気にするのだな、と思いました。

(吉沢龍彦)

◆編集委員・中島隆と吉沢が担当しました。次回の「われら中小企業」は、9月19日に掲載の予定です。
ご意見はasahi_forum@asiahi.comか、〒104-8011(所在地不要)朝日新聞オピニオン編集部「フォーラム面」へ。

ご協力いただいた50社(順不同)【北海道】武部建設、岩見沢液化ガス【東北】高田自動車学校、八木澤商店、オクト、蔵ホテル一関、シェルター、八栄水産、東殿、ヴィ・クルー、キクチ【関東】中里スプリング製作所、日本プラスター、日本電波工業、永源寺十郎工場、プレジール、日本橋梁工業、コピーアンドアソシエイツ、吉村、石友産業、アイシーピー、喜久屋、セリエコーポレーション、アトム精密、エイアンドピープル、ミナロ、アフロディーテ、ウェルネスダイニング、一友ビルドテック、ユウマペイント、サンパワー、ジー・ブーン【中部】給材、ネコリパブリック、キタガワ工芸【近畿】ロマンライフ、山田製作所、中野BC、新日本テック、進和建設工業、カワキタ、梅南鋼材、三協製作所、成田塗装、日本グリーンパックス【中国、九州】エブリイ、ヒューマンライフ、お掃除でつくるやさしい未来、プレースホーム、ツシマ

2016年8月22日付
朝日新聞「われら中小企業」
「人材は多様ですか？」というテーマのアンケートに対して、当社の代表である後藤がYesの回答の1人として取材を受けました。