

**KAIZENをしながら、思い込みに気づく大切さ。
自分たちで笑顔になれる職場環境をつくっていく。**



1939年創業。

ものづくりの現場で、ものの移動をムダなく、快適にする「現場の物流デザイン」を得意とする。物流に必要な包装材、機器などを企画・製造。KAIZEN活動を21年間続け、全社員から提出されるKAIZEN実施報告書は年間約2,500件以上。老若男女問わず「より良い職場環境を自分たちで作っていく」社風を育む。

性別にとらわれない柔軟な採用や人員配置に取り組まれているそうですね。



インタビュー



金川さん

現場では、機械に触れるのは男性の方が得意で、検品や梱包など、細かな仕事は女性の方が得意という思い込みがありました。でも、男性社員が育休を取得することになり、女性社員が機械オペレーターをすることになったんです。その女性は検品をしながら、機械の動かし方、音の異常などを近くで何十年も見聞してきた人。その経験から機械のこともよくわかっていて、じつは動かせた。これは、とても大きな出来事でした。



森内さん

事務職は女性という思い込みがありました。営業職で入社した男性が事務職へ配置され、細かな仕事が合っているみたいで、周りの評価も上がり、モチベーション高く頑張っています。

長年KAIZEN活動をされてきたから、要望や意見を言いやすい社風があるのでしょうか。



インタビュー



森内さん

KAIZEN活動は、自分たちでより良い職場環境づくりをしようとするもの。疑問に思ったことや困ったことは、言いやすい社風や文化があります。

また、本音で語ろうというトップの考えがあり、半年に一度、社長と社員、その上司で社長面談を行っています。子どものいる女性社員が夏休みに学童保育が利用できず、在宅勤務をさせてもらえないかと話をしたところ、社長は子どもを連れてきたらどうか、とすぐに言うてくださって。以来、夏休みや春休みには、子連れ出社ができるようになりました。



金川さん

事務職はリモートワークができるけど、現場職はできないと思い込んでいました。現場の女性課長から、製造の現場でもエクセル入力などリモートワークできる業務がある、と提案してくれました。

TSKは、主体的に働く環境を変化させていく社員が多い会社だと思います。先日、来社された大学の先生には、イントレプレナーシップ、社内ベンチャー気質の人が多くとも言われました。それもKAIZENという仕組みがあるおかげですね。

また、KAIZEN活動をしていると意見がぶつかることもあるのですが、社員同士の相互理解を深めるために社員全員の取扱説明書をつくり、自分の価値観や強み、こういうふうには仕事をしたいということなど見える化して社内に貼り出し、理解し合えるように工夫しています。



KAIZEN活動を通じて生まれた「子連れ出社」の様子

御社のそういう取り組みを参考にしたいと、見学に訪れる方も多そうですね。



インタビュー



森内さん

見学に来られた方には、女性がイキイキと働いていると言われることも多いですね。それが採用に結びつくこともあります。また、工場見学に来られた他社の女性社員の方と、その後、ランチ会や飲み会の機会を設けて交流しています。お互いに気づきがあり、取り入れたいことなどが出てくるんです。



金川さん

また、学生さんたちに、富山の会社にも一回でもいいから目を向けて欲しいと考え、普段から他業種の社員さんなども交え、「南富山ごはん会」などを企画し交流をしています。当社だけでなく、働きやすい会社を富山にもっと増やしていって、富山に学生さんたちが集まって定着してくれたらうれしいですね。



学生と社会人が気軽に話し合える「南富山ごはん会」を企画・実施している

あたりまえと思っていたことに気づき、性別ではなく、個性を活かした職場づくりができると、みんながイキイキできるかも！？



アルカモ

その他の取組み・企業情報はホームページをご覧ください。

