



## スモールミーティング

代表取締役社長

安永 暁俊

コロナ禍の中、社員の皆様には感染症対策の徹底にご協力いただき、誠にありがとうございます。コロナに負けず、ともに戦いましょう！

いよいよ新年度が始まりました。今年は15名の新社員を仲間として迎え入れ、ともうれしく思っています。新しい仲間とともに、今年度の目標達成に向けて一歩ずつ進みましょう。

### スモールミーティング

ご存じの通り、昨年7月から12月にかけて、国内の安永グループでスモールミーティングを行いました。4、5名の方と少人数で面談を繰り返すことで、718名の皆さんと直接話すことができました。

その場では、私の考えを一方的に伝えるのではなく、皆さんから職場や仕事での困り事や興味あ

る事をきっかけに、わいわいと雑談しました。

会社の現状や将来への不安、職場の改善要望から、社内報に関することまで様々な意見をいただきました。皆さんの貴重な意見から、私自身が考えさせられ、気づかされるのが数多くありました。ありがとうございます。

会社として対応すべきことは、直ぐに各事業体へ展開して取り組み中ですが、ここで全社的に共有しますので、是非参考にしてください。

### ①会社の現状や将来について

「この先エンジンは減っていくが大丈夫か？」「これから電気自動車へシフトしていくのか？」

こういった心配の声を数多くいただきました。多くの皆さんが、私と同じ様な危機感を持たれていることを嬉しく思いました。前号でお伝えした通り、今後、自動車の生産総数が増えていく中で、ハイブリッド車を中心に電動化が加速して多様化します。

安永はクルマのあらゆる動力源と関りを深めていきます。長年バッテリー関連の研究開発を行っている他に、昨年は燃料電池関連の検査ユニットを新規開発しました。カーボンニュートラルやSDGsへの対応にも迫られています。4月にeプロジェクトを新規開拓プロジェクトへ改組して、一層力を入れて新しいことに挑戦します。

「グローバルニッチNo.1の言葉が印象に残っている。ニッチはどうやって探しているのか？」

小さな市場で、顧客から必要とされる製品やサービスを育てて一番を競いあう、その積み重ねがこの大変革の時代に生き残る鍵となります。正解は簡単に見つかりませんが、独創的な技術を磨くことで、新しい顧客のニーズを開発してニッチ市場

を創り出せるよう試行錯誤しています。

### ②職場環境の改善

「工場内が暑すぎる。空冷服では熱風が入ってきて使えない。夏場は外の方が涼しい。天井にファンを設置して空気を抜くなど考えてほしい」「せっかくの空冷服だが、工場で暑くて着ない人が大半。所々に首振りファンがあるが、工場全体の空気の流れが悪い」

夏場の工場環境について、対策が不十分だとのお叱りを多数いただきました。2019年に空冷服水冷服を導入しましたが、更なる改善のために、昨年12月に工場空調プロジェクトを発足しました。夏場は外気温より10度下げたエアコン（熱交換式）と送風機を導入し、工場内の空気の流れをコントロールしていきます。今夏までに全工場へ導入し、満足度の向上と業務効率の向上を目指します。

「水銀灯からLEDへの工事で、工場内が明るくなり良くなった。総務に感謝したい」「工場改修で現場がキレイになった。LEDで明るくなり、3S活動が進んだ」

水銀灯の撤去工事を良い機会として、総務で工場照明を全面的に見直しました。工場内が明るくなり、働きやすい環境になりました。

「なぜ本社では歩行帯がないのか？他工場ではあるので、全工場統一してほしい」

さっそく本社の安全衛生委員会で検討を行い、3月より歩行帯を設定しています。歩車分離となりますので安心して通行ください。その他、屋根の老朽や雨漏りなどの指摘があり、迅速に対応しております。建屋に関する困り事は、管轄している総務へ気軽に問い合わせください。

### ③コロナ禍への対策

「職場で飛沫防止のシートなどが設置されて安心している。ただ、工場1階の受付に納入業者の方が来社するので、感染症対策をお願いしたい」

コロナ対策が一部未実施の場所を洗い出し、一斉に防止シートやアクリル板を設置しました。

「コロナ禍を受けて、マスクや消毒液等の製造を始める考えはあるか？」

昨年のマスク不足の時期に、取締役会で話し合いました。安永の強みを発揮できる分野とは言えないので、別の製品で中長期に貢献できることがないか、これから検討していきます。

### ④働き方改革

「以前にテレワークのアンケートが来て回答したが、それっきり音沙汰がない。会社でどのようにテレワークに取り組むのか？」「育児の関係でフルに働けない心配がある。コアタイム勤務の前後を在宅勤務にするなど、柔軟に対応してほしい」

コロナ禍で、まず東京地区の方を中心に在宅勤務を実施しました。伊賀地区でも昨年11月よりトライアル運用を始めました。かなり柔軟に運用できる形態にしており、今後も、多様化する働き方の一つとして、育児や介護、生産性を高める目的での在宅勤務を継続していきます。

「女性が少ないと感じる」「組合で女性協議会に出たが、製造業は女性が少ない。もっと女性を増やしてほしい」

女性が少ないという事実を真摯に受け止めます。理系の職種が多いので、女性が少なくなりがちでした。最近では営業職・企画事務職や技術職を希望される女性が増えているので、積極的に新卒採用



していきます。女性の方が働きやすい職場環境を整えることが大切と考え、女性活躍推進法に基づき、育児休暇の取得率向上やキャリアアップセミナーなどを進めます。また昨年11月には、各部署から集まってもらい、女性座談会を開催いただきました。「上司が子育てに理解ある」「結婚・出産などで同世代の人がいなくなっている」等の率直な意見をいただきました。その声に寄り添い改善していけるよう取り組みます。

「期間社員から正社員への登用はないのか？」「責任感を持って仕事に取り組んでいる。これから正社員になるには、どういう努力が必要か知りたい」

過去に正社員への登用事例はあったものの、正式な人事制度を要望される声が多くありました。人事で検討を重ね、4月より人事制度を新設しました。これから皆さん方へ説明を予定していますので、分からない点は遠慮なく質問ください。

「システムの古さと業務のアナログさを感じている。今後、システムはどうなるのか？」

「人事届出でスマートHRを導入するのを知り、非常に良いと思った。他にも取り組んでいるのか？」「生産管理のオンラインが古い。ウェブ上でやれたら効率上がる。他社はシステムサポートが手厚いと聞く」

長年、情報システムをそのまま使ってきた弊害が多く、大いに反省しています。これを抜本的に見直すべく、2019年にSプロジェクトを発足し、2020年にはIT部を技術本部へ改組しました。既に、人事の勤怠処理、電子承認、管理業務のロボットプロセス化が始まり、今後は工数管理や出張旅費精算などにも取り組めます。これら業務改善により、仕事のしやすさや工数の低減などに繋がります。各事業の基幹システムも順番に見直してお

いつまでも内容を覚えておくのは難しいので、何か心に残る言葉を見つけてほしいと思います。読みやすいように、図表やイラストを増やしていきます。時間がない方は、マーカーで色付けた箇所だけ読んでください。しかしながら敢えて提言すると、若い人には全文を読むことを勧めます。

### ⑤社内報について

「読んでも覚えていない。忘れてしまったもいいのか？」「内容が難しいのでマンガにしてもいいと助かる」

「文字数が多くて頭に入っていない」「品質問題を受けて、社内報を読み合わせしているが、若い人には文章が長すぎて読まれていないと感じる」

り、エアポンプ社、CE事業部、部品事業部の順で予定しています。これを良い機会ととらえ、業務自体を見直して改善したく、皆さんの積極的な参加と発言をお願いします。

### 最後に

スモールミーティングでは、「直接やり取りしてみても、社内報の内容が分かった」という声が多くありました。社内報を配布するだけでは上手く伝わらないことを反省するとともに、またやろうと考えています。次の9月号でも引き続き紹介していきます。