

「社員は家族」理念継いで

先駆けて育休導入 入社希望が急増



フジワラテクノアートの藤原恵子社長（左）と娘の加奈副社長

フジワラテクノアートの本社（岡山市北区）

「陽だまりのように心地良い会社」。そんなイメージを大事にしながら、社員の働き方を多様化することで入社希望者が急増した会社がある。醸造食品機器を手がける「フジワラテクノアート」（岡山市）だ。本社が岡山空港のすぐ横。時折、ゴーツという地響きが敷地内を駆け抜ける。みそや酒など醸造食品に必要な麴の国内機械生産の8割を同社の機器が担うが、注力するのはものづくりだけでなかった。

「1時間単位の有給休暇」や「子どもが小学校卒業するまで可能な時短勤務（法定は3歳未満）」「資格受験への報奨金」。現場の声などをもとに新設した制度は20を超え。社員の家族も参加するお祭りや年1回の社員旅行など「古き良き昭和」を思わせるイベントも欠かさない。副社長の藤原加奈は、根底にあるのは「目先の利益を追わないという風土」と言う。

だが、社員の働き方や採用に本腰を入れたのは、ここ20年ほど。もともとは従業員の大半が男性で、女性は数人の事務職員のみ。かつての中小企業的な面も強かった。「出産がある」という理由で女性の採用に消極的な発言をする社員もいたという。

きっかけは2000年、先代社長が亡くなり翌年、妻の藤原恵子が社長に就いたことだ。「前社長（夫）はお酒を飲むと、いつも『社員はいい人ばかり。家族同然』が口癖。その社員への思いを受け継ぎたかった」。創業家出身とはいえ、長い主婦経験を持つ恵子はまず、社員の働きやすさに目を向けた。「定年時に『この会社で働いて良かった』と思える会社にしよう」

最初に採り入れたのは「育児休暇」。女性社長だからと思われがちだが、男性社員も後押しした。活躍している女性社員が出産することになり、会社を辞めないかと気をもんだ男性社員が「育休と仕事を両立できるしくみを」と声を上げたという。

00年代初め、育休制度を導入する会社は少なく先駆的だった。働きやすい現場の環境づくりを最優先にした。社員の要望があれば、すぐに検討して採用した。

すると、女性社員の数は次第に増えた。01年に5人（全社員の5.8%）だったのが20年は27人（18.2%）に。係長級でも女性が約2割を占め、出産後も女性社員の100%が勤務を継続している。

新卒の入社希望も急増した。15年の約50人が昨年は約200人に。3年以内の離職率も昨年はゼロだった。社内に活性化し、業績にも好影響をもたらした。18年の売上高は85億円で過去最高となった。

今夏、日本政策投資銀行が従業員の健康面の配慮で評価する「健康経営格付」で、岡山県内企業初の最高ランクに。同行中国支店の加藤竜夫は「規模こそ大きくないが企業理念を浸透させ、働きがいの向上につなげている」とみる。|| 敬称略（松田史朗）