

多様な人材が活躍する ものづくり現場を健康経営が支える



「ものづくりは人づくり」と考え、「性別・年齢・国籍・学歴」にとられない働きやすい環境づくりに取り組んでいる
西岡慶子代表取締役社長

株式会社光機械製作所（三重県津市）

株式会社光機械製作所は、研削盤を中心とする工作機械メーカーだ。「ものづくりは人づくり」を掲げる同社は健康経営に力を入れており、健康経営優良法人の中で特に優れた取組みを行う企業を顕彰する「健康経営優良法人ブライイト500」に3年連続で認定された。多様な人材が生き生きと働くための取組みについて、西岡慶子・代表取締役社長にお話を伺った。

産業界の一隅を照らす光となれ

創業についてお聞かせください。
西岡社長 創業者の西岡芳光は祖父ですが、戦前から発電設備の会社でエンジニアとして働いており、1946年に紡績機械の製造・メンテナンス会社を設立しました。戦後の津市周辺は空襲の爪痕が深く、辺り一面が焼け野原でしたので、荒廃した世の中で復興に向けて産業界の一隅を照らしたいという思いを込めて社名を「光」としたと聞いています。

先代の社長である父は創業期から事業に携わっていたことから自らを「1.5代目」と称していました。創業早々に平面研削盤の開発を行ったのも、数値制御の工作機械設計・製造を手がけ、後のCNC研削盤を製造する道筋をつくったのも父です。祖父が創業し、父が事業の礎を築き発展させました。

私が2001年に社長に就任してからは、レトロフィット事業にも参入しました。既存の工作機械の本体部分を活かし、古くなった電装品やCPUを更新することで機械の性能

を格段に上げ、工作機械メーカーとして生産活動を支えるためのトータルサポートを提供しています。

「人づくり」の土台となる健康経営

——社長就任時についてお聞かせください。

西岡 もともと私は家業を継ぐとは思っていませんでした。1960年代海外のバイヤーが当社によく来ており、商談の場で英語の重要性に気づいた祖父と父は私に英語を学ぶことをすすめました。それが後に通訳への道を歩むきっかけとなりました。30代後半夫の急逝により光機械製作所の社長に就任することになりました。先代の父はエンジニアで技術面にも精通していましたが、理系でない私が就任した当時、社内外の目は厳しいものがあつたと思います。しばらくして、当社の経営を揺さぶる幹部による不正問題が発覚しました。会社を守るために必死に問題に対処する私の姿勢を見て、次第に従業員とお客さまの見る目が変わってきたと思います。

そして仕事をするうえでは経験と知識だけではなく、仕事への思いや哲学、人間性が備わっているプロでなければいけないと思っています。

——貴社は経済産業省が健康経営優良法人の中で特に優れた取組みを行う企業を顕彰する「健康経営優良法人ブライイト500」に3年連続で認定されています。健康経営に力を入れるようになった背景についてお聞かせください。

西岡 2018年に健康経営宣言を掲げましたが、以前より「ものづくりは人づくり」と考え、人材育成に取り組んできました。

健康は人間の根底にあるものです。心も体も健やかであれば、前向きになり、人とのコミュニケーションも豊かになり、仕事の質も上がり人生が良いスパイラルになります。健康経営というのは当たり前前の活動だと思っています。

当社では「健康5S」活動を展開しています。「健康5S」とは「スポーツ（スポーツに限らず身体を動かす）」「食事」「睡眠」「ストレス」「スモークキング&ドリンキング」です。この中か



社内に設置されている「Sweet Message」の投函ポスト

ら一つ選んで「週に1回以上の運動を行う」「毎日野菜を食べる」「休肝日をつくる」など個人の目標を宣言し、各部門の掲示板に目標を貼って共有しています。

残業時間は毎月の会議で削減に向けた対策を検討し、実施しています。生産性を高めるための改善提案「なるほどグランプリ」も開催し、優秀な取組みを表彰しています。業務改善は一朝一夕にできることではないので、専門家にも入ってもらい業務プロセスを俯瞰して改善する取組みも行っています。その他にも製造業の5S（整理・整頓・清掃・清潔・しつけ）をチーム戦で競う「ヒカリンピック」の開催や、社員同士で感謝の気持ちを手書きのメッセージに託す「Sweet Message」の取組みも行っています。社員一人ひとりの意識向上が企業の持続的成長を支

【健康経営とは】（参考）経済産業省HPより
「健康経営」とは、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することです。企業理念に基づき、従業員等への健康投資を行うことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上や株価向上につながると期待されます。
健康経営は、日本再興戦略、未来投資戦略に位置づけられた「国民の健康寿命の延伸」に関する取組みの一つです。
https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_keiei.html



■光機械製作所 健康経営宣言

株式会社光機械製作所は、職員が心身ともに元気に働ける職場を目指して、健康づくりのため下記の事項に取り組めます。

1. 「健康事業所宣言」を社内外へ発信します
2. 定期健康診断を実施し、健診受診率を100%にします（求めに応じ、法定健診データを提供します）
3. 法令を遵守します
4. 社員の健康課題の把握と必要な対策の検討を行います
5. 健康経営の実践に向けて環境を整えます
6. 社員の心と身体の健康づくりに取り組みます

平成30年6月21日
株式会社光機械製作所 代表取締役 西岡慶子



「研削」をテーマに高度な技術力に挑み続けている(上)
多様な意見を取り入れ開発したダイヤモンド工具研削盤(下)



男性の仕事とされていた製造部門にも性差なく女性が活躍している

**多様な人材を尊重する
組織風土を醸成**

— 貴社では多様な人材が活躍していますね。

西岡 私が当社に入社した当時は、理系の男性が中心の職場で女性はそのアシスタントをつとめているという状況でした。かつてはコピーやお茶くみが女性の仕事の代名詞とされ、設計や製造部門は理系の男性の仕事といわれましたが、以前秘書通訳として勤めていたアメリカの企業では、習慣、言語、宗教など文化が異なる多様な人材がプロとして働いていました。仕事に対してプロフェッ

と感慨深いものがあります。リーマンショック時売上は一時半分以上になりましたが、誰一人欠けることなく雇用し教育を続けたことが、次への成長につながったと思います。—— 出産・育児や介護など働く時間が限られる人へどのような取組みをしていますか。

西岡 取組みもそうですが何より大事なのは風土だと思っています。ツールとしての設備などの、ハード、制度としてのソフト、そして風土の3つの「ド」が必要です。また、育児や介護に限らず療養が必要なこともあり、その都度必要な支援は人によって異なります。家族の協力が容易なケースもあれば、頼れる家族がそばにいない場合もあるでしょう。

— 今後の展開についてお聞かせください。

西岡 今後C A S Eなど産業構造

**「人」中心の経営が
成長のカギに**

— 今後の展開についてお聞かせください。

シヨナルであれば性差など関係ないはず。プロ意識のある女性に活躍してもらうことで、会社の雰囲気が変わり、組織が活性化すると考えました。変化が加速する社会で、多様な人材が活躍する企業こそが成長すると考え、男性の仕事とされていた業務に女性を登用しました。今では設計・開発人材の30%が女性、また製造グループの長として活躍する女性社員もいます。その姿を見て「自分もやってみたい」と後に続く人も増えました。

また、外国人の採用も増えています。宗教上の理由により日々の礼拝の時間を持たないという社員のために社内には礼拝する場所を設けています。

当社では人材方針として「3Gs (Gender-Free、Global、Generational-Free、Global)」を掲げています。「性別」「年齢」「国籍」とらわれない採用と待遇を行うというものです。学ぶ力が必要だけれど「学歴不問」を加えて4Gとして働きやすい環境づくりに取り組んでいます。

当社で開発したダイヤモンド工具研削盤は、熟練した技能者でなく

当社では「100人100通りの働き方」があると考え、柔軟に制度を運用しています。復帰する時期、復帰後の時短勤務も本人の希望に100%応えています。そうした働き方を見て、若手からは安心して働けるという声を聞きます。多様な働き方を認めていくことで、みんなで助け合いながら応援する風土づくりができています。と思います。そのためにはギリギリの人員では難しいので、日々の改善提案や人材投資が重要です。

— 公庫との取引についてお聞かせください。

西岡 先代の時代から取引があり、企業の成長のための投資に加えて同世代や異業種の経営者と交流する機会をいただきお世話になってきました。時代が変わり働き方改革や残業規制、オンラインの普及により融資先とのコミュニケーションの機会が減る傾向にありますので、情報共有にこれまで以上に互いの工夫が必要かもしれません。

最後に全国の中小企業経営者

とも扱えるよう女性や外国人の意見を多く取り入れています。腕力のない人でも軽く操作ができるよう、また人間工学に基づきボタンやスイッチを手元に配置するなどを工夫しました。その結果、お客さまから使い易い機械になったとの評価をいただきました。

— どのような人材教育をされているのでしょうか。

西岡 人材育成の時間を増やしていったのはリーマンショックの時です。売上の回復をただ待つのではなく、雇用助成金も活用して、ラインに最低限の人数を残して社員教育に注力することにしました。「ものづくり道場」では、工場長が中心となり、工作機械の構造や原理、メンテナンス方法、精度の高い加工技術など、



既存の技術も進化させ未来への技術投資も怠らず、新しい技術にチャレンジしていきたいと語る西岡社長

株式会社 光機械製作所
 本社：三重県津市一身田中野8-1
 代表者名：代表取締役社長 西岡慶子
 資本金：4,000万円
 従業員：99名(パート含む 2023年8月現在)
 事業内容：専用工作機械(研削盤)の設計・販売、工作機械のレトロフィット、切削工具(超硬インサート・ドリル・ツーリング)の加工、超微細レーザー加工
 会社設立：1959年
 ホームページ：<https://www.hikarikikai.co.jp>

に向けてのメッセージをお願いします。

西岡 「人的資本経営」が注目されています。今後、生産就労人口が減少し、人材の確保はさらに難しくなるでしょう。多様な人材が生き生きと働くことができる環境、それを活かす企業が生まれる価値を磨きあげることが成長のカギになると考えています。

(聞き手 ライター 山際貴子)

**光機械製作所に学ぶ
3つのポイント**

- Point 1** 従業員の健康促進を図るためのさまざまな活動により、従業員の健康への意識を喚起
- Point 2** 柔軟に制度を運用することや多様な働き方を認める風土を醸成することで、従業員一人ひとりの働き方を後押し
- Point 3** 多様な人材それぞれの能力を活かし、生き生きと働き続けることが企業の持続的成長のカギ