

ニューリー 株式会社

(京都府久世郡久御山町)

社長室の扉は社員の誰でも入れるように開放
社長と社員の距離はゼロ



会社を訪問しはじめて知る [社風] ニューリー株式会社を訪れたとき、社員の皆さんが自然な笑顔で挨拶され、すれ違う誰もが訪れた客人を大切に思う気持ちを感じました。[この会社にはとてもポジティブな空気が流れている] そう思えたのは、井田社長の考えは基より、総務部長の石川さんをはじめ会社全体が人を大切に考える気質があるから…。まずは、子育て中の山田さんにお話を伺いました。

< 部署や仕事内容で違う職場復帰プログラム >

昨年夏に育児休暇から復帰した山田さんは「休暇中は、変わらず仕事ができるように“職場復帰プログラム”があり、これが職場に戻る時にとっても役立ちました。パソコン操作といった簡単なものでしたが、私のためのプログラムであったことと、会社と繋がっている感覚が不安から救ってくれたんです。あと、月1回程度は会社を訪れるのですが、子供を連れて伺うと、皆さん忙しいと思うんですけど、誰もが話かけて下さって歓迎ムードなのが嬉しかったです。ジッと家にいるだけでは、育児集中で母親の顔だけ。でも、働きたいと思って辞めずに、育児休暇をとっている身なので、会社との繋がりがないとやっぱり不安だったと思うんです。」



< 社長も奨励する子育てを応援 >

従業員数約140名のうち、女性社員は25名。スキルの上がった女性社員の勤続年数が増えたことは、会社にとっては嬉しいことだと話す総務部長の石川さんは「そもそも出産や子育てに対して特別何かするという意識もなく[そういう社員がいるのなら応援したい]という社長の考えと会社の体勢があったので、自然の成り行きで出産休暇や育児休暇、短時間勤務制、フレックス勤務制、保育所送迎のためのマイカー通勤など、子育て中の社員が働きやすい職場を作ってきました。それが、たまたまマスコミに取り上げていただいたことをきっかけに、他の企業の方から『子育て支援について教えていただけませんか』と、まるでモデル企業のように言っていたりして。普通じゃないことに、逆に驚きました。」

< 社員による会社を意識すればおのずとヤル気が起こる >

仕事にどれだけのエネルギーを費やすとことが出来るのか”。平成 13 年に就任した当時の井田社長は、受託企業ではなく、企画・製造・営業・販売までできる企業に特化して成長していきたいと考えていた。だからこそ“集中力”を大切に、ワークライフバランスの大切さをも考えたという。また、仕事以外に様々な取り組みを行った。例えば『アイデアの泉』。こうすれば仕事がしやすくなるのでは...と言うちょっとしたことでもアイデアを書き提出するのだと言う。また、社内の美化を企画推進する『グリーンプロジェクト』など、様々なプロジェクトも立ちあげている。担当者の総務部課長小林さんは「やりがいを感じています。男性だけでなく女性でも意見が通るし、何かあれば社長に直接話しも出来る。実は、社長室のドアはいつも開いた状態で、誰でも入れるんです」。



< 子育て両立支援のための社内プロジェクト >

そして昨年、社長を代表に『子育て両立支援のプロジェクト』が誕生した。自然の成り行きで子育て支援を行ってきたが、よりよくなるようにもっと制度化しようと、小林さんを中心に 7 名が月に 1 回ミーティングを行い、制度を見直したり社員の意見を聞いたりするという。「会社という組織の中で、自由なスタイルにすればするほど、社員自身がしっかりしないとダメなので、かえって厳しい要求をする結果になることもあるんです。それでも、わが社の宝は“人”ですから、一つひとつ社員の思いを形にできたらと思っています。」と語る井田社長。伸びていく会社の影には社員がいて、社員の心の中には愛社精神があると言う。会社大好き人間になること。ワークライフバランスのある企業なら、それも悪くないのである。



< ニューリー株式会社 >

昭和 54 年に設立以来、モノづくりに挑戦する企業。昭和 59 年に、ニット柄処理 CCD カラースキャナ開発した翌年に本社工場を設立し躍進する。平成 13 年に現・社長が就任。スキャナメーカー・画像処理ソフトメーカー・イオウ X 線分析メーカー・テストエンジニアリングメーカーとして、常に独自コア技術を基本とした先端技術製品に挑む。平成 14 年には、京都中小企業技術大賞「優秀技術賞」受賞し、平成 16 年「京都府知事指定 中小企業モデル工場」に新規指定。

<http://www.newly.co.jp/>

