

働き方改革

27

三田理化工業

病院や製薬会社向けに調乳・製剤機器や洗浄・滅菌済みの医療用消耗品事業を手がける三田理化工業。2019年に創業70周年を迎えた。00年に2代目となる千種康一社長が就任、以来進めてきた改善、改革で従業員のスキルアップを通じて「働き方改革」を実現している。（大阪・高木俊彦）

その成果は、直近の1ターベースの導入、作3年間で有給取得率が業環境のリニューアル15・4%向上、1人平均などとともに改革を進均年間残業時間は約16めた。改革は経営の仕時間減少した。同社の組みそのものにも及従業員約半数は女性び、従業員が一丸となが占める。全従業員がった見直しにつながつパートを含めて50人につた。

満たない同社で一時は
体の不調などから年間
5、6人も辞める年が
あったというが、今で
はその定着も図れてい
る。

改革は、千種社長が
毎年1月の初出勤日に
自ら従業員にA4用紙
にメッセージを書いて
思いを伝えることから
始めた。そして品質管

千種社長の就任前に
営業と製品開発が先行
するあまり品質改善が
おろそかになりがちだ
った時期があった。こ
れを通信システムやデ
ータの国際標準規格「ISO9001」の導入
で求められる業務目標
とその振り返り、さら
に4年前からは会社が
期待する役割と個人の

従業員のスキル向上

会社目標浸透で相乗効果

目標を示した「力量よりも指示することが現実表」を作成し、上司と多かつたが、最近では会京ともに3段階で評価す6割が聞く、3割が話した。

る仕組みを通して、従業員のスルを上げてきた。示は1割にとどまるようになった」と千種社

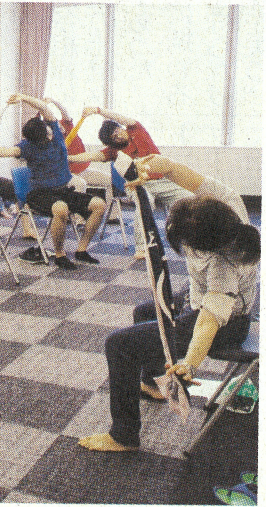
その結果「かつては長。従業員のスキルアップとともに、その実従業員から意見を聞く」

現の力を握ったのが
会社の目的の浸透だっ
た。

同社は会社の目標を
「第一に顧客に喜んで
もらうこと、第二に社
会への貢献、そして第
三が従業員と家族が幸
せになること」と明確
化した。「これらの目
標に合わないものはや
らないし、やってはい
けない」ことを徹底す
ることで、「必然的に
何をすべきかが見えて
きた」。

つである消耗品事業で
は、終日椅子に座って
製品の全数検査を行う
作業に緊張が伴う。以
前は肩こりや腰痛など
に悩む従業員が相次い
だが、今はその解消を
目指した毎朝5分間の
オリジナル体操から同
目指す。

めっており、今後その普
及も一層の効率化に役
立つと見ている。同社
では修理事業を機器、
消耗品に続く事業の3
番目の柱にして、現在
8億円の売上高を10年
後は約2倍の15億円を



作業に緊張が伴う。以前は肩こりや腰痛などに悩む従業員が相次いだが、今はその解消を目指した毎朝5分間のオリジナル体操から同じ目指す。

化した。「これらの目
標に合わないものはや
らないし、やってはい
けない」ことを徹底す
ることで、「必然的に
何をすべきか見えて
きた」。

医療用製品の検査で見落としは許されない緊張が続く



同社の顧客である病院に納める機器は365日24時間正常に移働することが大前提。修理の電話が深夜や休日にかかってきても「ありがとうございます」と言えなければいけない。これに対して「先まわりして休みの前に電話を入れて確認するなど従業員の行動が変わった」。

また、事業の柱の一



オリジナルの健康体操から同社の一日が始まる

社の一日が始まる。

このほか、東北の病院で遠隔操作によるメンテナンスの試みも始