



代表取締役
横川 みどり 氏

東京西サト一 製品販売

株式会社

代表者：横川みどり
 創業：昭和56年4月14日
 業種：電子機械器具の販売
 従業員数：19人（正社員4人、パート職員15人）
 所在地：東京都立川市富士見町1-3-14
 TEL：042-525-4475
 URL：http://www.nishisato.com/

想いがあれば、身体が動く！

「子育て」を背負うママの力に制度で応える

変革のきっかけは、 子どもの誕生

バーコードプリンターの販売を手掛ける東京西サト一製品販売株式会社（以下、同社）は、JR青梅線の西立川駅から徒歩五分ほどに位置する。道路沿いの社屋では、制服の変わりにお揃いのエプロンをつけた従業員が働いている。

同社の創業は、昭和五十六年四月。現社長は前社長の娘であり、代替わりをして五年目である。そのため、今回の事業への取り組みは、事業承継を契機に行われたのかと考えていた。しかし、同社が変わり始めたきっかけはそこではなかった。

きっかけは、現社長の出産だった。十数年前、当時はまだ子どもを産んだら退職するのが普通だった。しかし、社長はそうはせず、子育てと仕事を両方きちんとやり遂げたいと考えた。そのため、仕事の合間に家庭の用事で少し抜けられる環境が必要だった。しかし、父である当時の社長は、最初は理解を示さなかった。

ある時、スタッフの採用をする際に、フルタイムの募集では一人も応募がな



かったので、試しに勤務時間を二部制にし、午前だけと午後だけで募集を試してみた。そうすると、応募が殺到した。ほぼ女性で、特に午前中が人気だったという。現社長の思惑通りだった。父には「フルタイムの募集でスタッフを雇うと、その人が休みたいと言えば一日人手が足りなくなるが、半日交替だったら午前中にスタッフが休んでも午後から別のスタッフが来る」と説得したそうだ。このようなできごともあり、徐々に父の考えも変わり始めたそうだ。

人が増えたら ルールが必要になる

十年前に始めたインターネット販売が好調だったこともあり、働く人が増えた。特に二部制なので、一般的な企業より人員が多い。そうすると「あの人はよくて、どうしてこの人はダメなの？」、「どこまでがよくて、どこからがダメなの？」といった声が上がってくる。会社にとっては、その時々で事情が違うという理解はないが、スタッフの立場だとどうしても不公平感が生まれる。幼稚園の登園時間に合わせて個々に相談して出勤時間を調整していたが、中には、相談せず自分で決めてきてしまうということもあった。

そのため、最低限のルール作りが自然と必要になった。色々な人が色々な考えを持って集まっている以上、会社としてまとまるためにはルールが必要である。しかも、ルールに従うという拘り定規な意識ではなく、ルールをふまえた上で個別に相談を受けるといふ柔軟な姿勢も求められた。

ポケットに収まるルール ブックで想いを伝える

今回、本事業で同社はパートタイム就業規則や雇用契約書等の作成に取り



組んでいる。その中でも、ルールブック作りが大きな成果であった。冒頭に紹介したエプロンのポケットに入るサイズで、いつでも持ち歩いて見られるようになっていく。就業規則だと難しく読むづらいので、ルールブックは従業員が気軽に読めるよう楽しそうにデザインにしてある。内容は、就業規則の中から抜粋し、従業員が聞きたくするような普段使いできるものを載せている。おかげで、社長がスタッフから個別にルールを聞かれることが無くなったと言った。

ルールブックを作った目的は、他にもある。長年一緒に働いてきた従業員であれば、言葉に出さずとも通じ合っていた会社の方針などを、きちんと明記したのだ。スタッフが一気に増えると、どうしても一人ひとりコミュニケーションをとる時間が少なくなる。そうすると、お客様への対応の仕方など会社が望む方向性が伝わりづらくなるという懸念事項があった。そのため、ルールブックの一番最初に会社の方針を載せている。口頭で伝えるだけでなく、いつでも見られるようにす

支援プロセス

- 1 平成26年5月27日 派遣申込書提出
- 2 平成26年7月10日 第1回社会保険労務士訪問
懲戒処分・服務規律について検討
- 3 平成26年7月28日 第2回社会保険労務士訪問
パートタイマー就業規則の基本的な設計
- 4 平成26年8月4日 第3回社会保険労務士訪問
パートの労働条件の明示について検討
- 5 平成26年9月9日 第4回社会保険労務士訪問
パートタイマー就業規則策定（賃金制度・健康診断等）
- 6 平成26年10月2日 第5回社会保険労務士訪問
パートタイマー向けルールブック作成

んだことである。悩んだ結果、自分からやらなければならぬ状況を作るようにしよう、と考えたそうだ。そのため、現在は社員教育に力を入れている。それまでは、周りの先輩のやることを見て仕事を覚えてもらっていた。しかし、目で見て聞いて覚えるやり方から、きちんと教育することで自分から発するものをよくしていきたいと言う。一人ひとりの力を高めることが必要だと考えている。

パートと正社員で、待遇差はほとんどない。違いは、社員旅行に行くか行かないか、それくらいだ。だからこそ、みんなで頑張るといふ社風が生まれた。会社に対して思いがぶつけられる体制があると、本当に心から楽しく仕事ができる。それが力になると言う。「大事なものは『思い』。思いがあれば、身体が自然と動くようになるんです」と社長は話す。事業承継により、良い意味で会社が変わった。

スタッフが同じ世代なので、子育てが一段落したら今後は介護の問題が出てくると見込んでいます。そのため、今後は介護についての制度を整えたいと考えているそうです。

従業員が子育てと仕事を両立させてこられたのは、家族の支えがあったからという思いもある。会社に迷惑をかけるようなこと、遠方から母が出てきて子どもの面倒を見てくれたスタッフもいる。見えているのは従業員だけではなく、会社は家族ぐるみで支えられてきたのだ。だから、家族の介護に向かい合うとき、会社としてきちんと体制を整えたいと言う。

会社が従業員のことを考え、従業員が会社のために頑張る姿が、この会社には自然にある。

取材後記

社長ご自身がママなので、ママを雇うリスク（子どもの病気で突然仕事を休んでしまうなど）を考えるより、むしろ応援したいと話していたのが印象的でした。午前・午後と就労時間を分けることで、ママの働きやすさと会社のリスクヘッジを両方叶えてしまうところが御見事。思いがあれば身体は動く、ということを実感されている企業だと感じました。

（社会保険労務士・宮下麻衣子）

ママの気持ちから、応援したい

社長自身、小さい子どもを預けるママだった。「泣く子どもを見て自分も泣いて預けた経験があるから、ママの従業員を応援したい」と言う。そういう思いを経験して子どもを預けてくれる人は、きちんと仕事をしてくれる。背負うものがあるママだからこそ頑張ってくれるという実感がある。

また、社長自身が小さい子どもを育

事業承継で変わった社風

父が社長をしていた頃は、「社長が言えば社員が動く」という構図だった。でも、父と私ではタイプが違う。社長像が全く違うのだから、同じやり方ではできない。これが、社長になって悩

ていた頃、困ったときに周りに協力してもらって助かった経験がある。で、従業員が困ったときには一緒に考えてあげたいと言う。家族同然に考え寄り添う気持ちが大事なのだそうだ。顔が見える人数だからこそ、不満があればすぐに伝わる。それに対してすぐに対応する。ルールブックの最後のページには、社長の内線番号が書いてあり、ホットラインで相談ができるようになっていた。不満をきちんと話し合い、ルールが現場にそぐわなければすぐに変えるという柔軟さを持つ。



スタッフインタビュー

原島美穂さん

第2子出産で退社し、2人目が1歳になったのを機に午前中パートとして再度入社した経歴を持つ。再入社したのは、退社前、子どもの体調や家庭の事情で休むことができて「大切にされている」と感じていたからだ。また、午後のパートに引継ぐことで時間通りに帰れるのも働きやすさのポイントだと言う。子どもも成長し、来年度は現在の午前中勤務から9:00～16:00勤務へと変更予定だ。

子どもの成長に伴って従業員のライフスタイルは変わっていく。それに合わせて会社から働き方の提案があれば、スタッフは安心して働ける。