

# (有)長井紙工

関市・ダンボールの加工・組立 従業員数／男性5名 女性6名 計11名 ※令和4年11月現在

エクセレン  
POINT

- ①紹介による採用の重視で雇用のミスマッチを防止
  - ②仕事中の私語の容認で、良好な関係を構築
  - ③社員の心身の健康を優先し、受注量増加時は生産調整を実施



受注量が一定以上になったときは生産を外部に委託する「生産調整」をするなど、社員に負荷がかかりすぎない体制を構築。

また、社員一人ひとりに寄り添うことの大切にしている。パートで入社した女性がひとり親になつた際には、すぐに正社員登用をしてサポート。子どもの都合による遅刻や途中帰宅も認めるなど、子育てと両立させながら責任を持つて働ける環境を整えた結果、2021年度からは管理職としてパート社員をまとめる役割を担うまでになつた。

所定外労働の削減のために、受注量が一定以上になると、生産を外部に委託する生産調整を実施長井社長は「残業が続くと体力的に精神的に疲労が溜まり、生産性の低下や大事故につながりかねない幸い、大きな設備があり人員豊富な企業の協力を得ることができるコストはかかるが全ては社員ファーストを貫くため、これからも長く心豊かに働く環境を整えていきたい」と話している。

長井紙工では、新たに社員を探用する際は、社員からの紹介で雇うことの大半であることから、「社風が合わない」「イメージと違った」などの理由での退職をあらかじめ防ぐことができ、過去10年間の離職率は0%となっている。長井浩司社長は、よく知った間柄同士が働けることを強みと捉え、社員の仕事中の私語をはつきりと容認

年次有給休暇についても社員みんなで勤務表を見て、話し合って決めていることから取得しやすく、取得率は業界平均を大きく上回る82・5%となっている。パートの藤井春菜さんは「私語が認められていることで円滑なコミュニケーションにつながっていると感じる。仕事中の疑問も普段の会話の延長で話せ、業務の改善提案にも自然とつながっている」と感じた。



私語をしながら働くことが認められており、社員同士、子どもとの話などをしながら樂しく作業をしている。

社員ファーストが離職者0に直結