

小規模な水栓メーカーだからこそ 生み出せる付加価値で勝負したい

～「蛇口」製作の技術力をもとに、新分野にも前向きに挑戦中～



ミズタニバルブ工業 株式会社

取締役社長

水谷 真也氏

住 所：山口市富永194

T E L：0581 - 52 - 2131

F A X：0581 - 52 - 2622

U R L：http://www.mizutani-v.co.jp

事業内容：住宅関連部品の製造販売、健康、環境、福祉、省エネ、安全、ガーデニング、エクステリアに係わる製品の開発設計、システムメーカーのOEM商品の製造

従業員数：53人

■ 美山地区への疎開が創業のきっかけ

聞き手：まず御社の歴史からお聞かせください。

水谷社長：昭和26年(1951年)私の祖父が「水谷製作所」を創業したことから始まります。もとは名古屋で警官をやっていたらしいのですが、疎開でこちらに移りました。弟がお向かいの榊杉山バルブ製作所に養子に入ってバルブに関わるようになり、自分でも会社を起こして何か手伝おうということになったと聞いています。

その後父が継ぎましたが、2、3年過ぎた頃、私が中学生の頃に他界してしまったので、その後は叔父が継ぎ、私は4代目になります。

聞き手：この美山という地で「蛇口」にずっと取り組まれてきて、最近では違う分野にも挑戦されているんですね。

水谷社長：もともと水栓関連のOEM商品なども手掛けてきましたが、「はたけ名人」という商品で初めて全くかけ離れた分野に挑戦しました。プリンターなどがセットになった家庭菜園用キットで、土を作るメーカーの方と、最近の子どもたちが土に触れる機会が少ないことを話していたのがきっかけです。ちょうど家庭菜園のブームも始まっていて、「都市部だからって、土に触らずに育っていくなんてどうなのか」といった個人的な思いもあり、おしゃれなものというより、子どもたちが食べ物を作る体験が手軽にできるようなものを作りました。

■ 異分野への挑戦で見えてきた 「商品」に対する価値観

聞き手：新しい分野への挑戦でどのようなことを感じられましたか。

水谷社長：新しい蛇口を発売すると、販売量のピークは大抵3年くらい後にやってきます。新しい分野の商品であれば、知っていただく期間が必要ですから、7年から10年はかかるだろうと思っています。はたけ名人も7年目になりますから、もう少しかかりそうです。

その後、「水電柱」という商品も開発しました。庭で作業をされる時に、水道とコンセントが一緒になっていたら使い勝手が良いだろうというものです。ただ、電気と水が柱の中に共存していることを不安に思われる方もいるでしょうから、パテント技術を使いながら工夫しています。

この商品も4年目で、徐々に代理店のカタログに掲載してもらおうなど広まりつつありますが、まだまだ「商品」ではなく「製品」だと感じています。メーカーですから、機能性を高めることにはこれまで注力してきましたが、「気持ちを形にする」といったことには不器用なんです。

聞き手：一般の方はまず見た目から入りますよね。どうしても、使い勝手はその次になりがちです。

水谷社長：そうですね。ですから、例えば柱といたら「四角いもの」という発想だけではダメなんです。今は外部デザイナーとも協力して「商品」として作り上げていこうとしています。見た目から、次に触ってみるといって「行動」につなげてもらえるデザインにしていきたいですね。これは、蛇口以外の

第2回 人事・労務担当者養成セミナー

～ 働きやすい職場環境作りのための法的留意点 ～

有限責任監査法人トーマツ
マネージャー(社会保険労務士)

神谷 喜代子 氏

国が働きやすい職場環境作りに本気で 取組む背景

今後の日本は、高齢化率が上昇し、生産年齢人口が減少していくことが想定され、今まで経験したことのない経済・社会に突入していくことになります。この先の経済成長と労働参加が適切に進むか進まないかで、5年後・10年後・20年後の日本の姿が変わってきます。特に男性の労働力は、たとえ経済成長と労働力参加が適切に進んだ場合でも減少することは避けられません。若手・男性中心の働き方を変え、女性や年配でも同じような売上・利益を出せるような企業にしていかなければならないのです。

一方、厚労省では現状を踏まえた課題を整理し、対策を洗い出しています。これが法改正につながり、行政の指導・監督対応にも影響を与えることになるわけですが、今回のセミナーで取り上げるのは、労働力の確保と個々の労働者の生産性の向上に向けた法改正状況や具体的な改正内容です。

ストレスチェックの実施の義務化 (労働安全衛生法)

- 常時50人以上の労働者を使用する事業場に導入義務
- 検査を受けるかどうかは労働者の判断による
- 検査は医師・保健師・一定の研修を受けた看護師や精神保健福祉士が実施
- 検査は1年以内ごとに1回、定期に、次の事項について実施
 - ・職場におけるストレスの原因に関する項目
 - ・ストレスによる心身の自覚症状に関する項目
 - ・職場における他の労働者による支援に関する項目
- 第三者や人事権を持つ労働者が記入or入力済の質問表の内容を閲覧してはならない
- ストレスチェック結果を事業者に提供するには個人の同意取得が必須
- 職場環境の改善につなげるため、集団的な分析の実施と分析結果に基づく職場環境の改善が努力義務化

執行面の対応として労働基準監督署による 監督指導を強化【速やかに実施】

- 月残業100時間超から80時間超へ重点監督対象を拡大
- 監督指導・捜査体制の強化・全国展開
 - 労働局に長時間労働を指導するための担当官を設置

ハローワークの新卒求人不受理 (青少年の雇用の促進等に関する法律)

平成28年3月1日以降、労働基準法などの労働関係法令の規定に違反し、是正勧告を受けたり、公表されたりした場合、新卒者等であることを条件とした求人が不受理

1: 労働基準法と最低賃金法に関する規定

- (1) 1年間に2回以上同一条項の違反については是正勧告を受けている場合
- (2) 違法な長時間労働を繰り返している企業として公表された場合

▶ 法律違反が是正されるまで
+ 是正後6ヶ月経過するまで

2: 男女雇用機会均等法と育児・介護休業法に関する規定

- (1) 法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合

育児・介護休業法等の改正 (育児・介護休業法、男女雇用機会均等法)

多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度の整備のため、また、継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備のために改正が行われます。(平成29年1月1日施行)

〈育児〉改正の趣旨

非正規雇用労働者の育児休業の取得促進や妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い等の防止を図ることが必要

- ①子の看護休暇(年5日)の取得単位の柔軟化
- ②有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和
- ③育児休業等の対象となる子の範囲
- ④妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備

【ハラスメントの防止策として義務付けられた内容】

- ①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ②相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ③職場における妊娠、出産等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応
- ④職場における妊娠、出産等、育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置
- ⑤①～④の措置と併せて講ずべき措置

一方、介護についても、離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための改正が行われました。

〈介護〉改正の趣旨

介護が必要な家族を抱える労働者が介護サービス等を十分に活用できるようにするため、介護休業や柔軟な働き方の制度を様々な組み合わせで対応できるような制度の構築が必要

- ①介護休業(93日:介護の体制構築のための休業)の分割取得
- ②介護休暇(年5日)の取得単位の柔軟化
- ③介護のための所定労働時間の短縮措置等(選択的措置義務)
- ④介護のための所定外労働の免除
- ⑤介護休業等の対象家族の範囲拡大

労働基準法の改正 (労働基準法)

労働基準法は平成28年4月1日に改正予定で法案の審議が進められていましたが、現在も継続審議中で、今回の臨時国会での動向に注目です。

改正の趣旨

長時間労働を抑制するとともに、労働者が、その健康を確保しつつ、創造的な能力を発揮しながら効率的に働くことができる環境を整備するため、労働時間制度の見直しを行う

- ①長時間労働抑制・年次有給休暇取得促進策等
- ②多様で柔軟な働き方の実現

企業はどうすれば良いか (マタハラを含むパワハラ関係)

マタハラ防止には、まず制度利用前に制度(復帰後のことも含め)の説明をすると共に、制度利用中も定期的に双方の状況を共有し、信頼関係を構築することが必要です。

当事者(制度利用者)との接し方

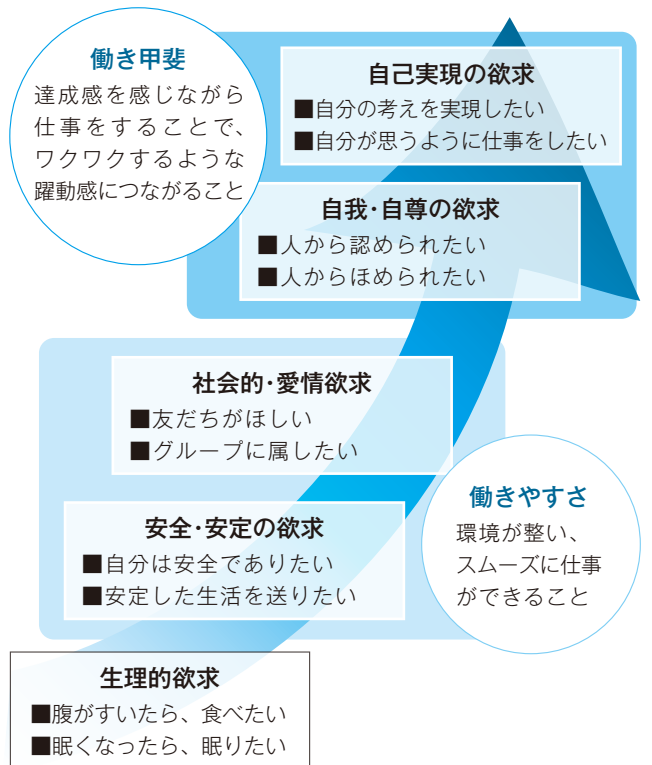
- ・制度の説明は人事が担当し、復帰後の業務等については所属長が説明する。どちらか一方に任せきりにしないこと
- ・制度利用時も定期的に双方の状況を共有する機会を作り、信頼関係を構築すること
- ・相手にとって不利益なことは、必ず事前に詳細な説明を行い、納得するまで誠実に向き合うこと

人事としてやるべきこと

- ・問題社員を放置せず、現場の管理職に対し日頃から注意指導をくり返すよう指導すること
- ・当事者(制度利用者)のことだけでなく、周りでフォローしてくれる従業員のことも考えて対応すること
- ・様々な事情を抱えた労働者が働きやすい職場環境作り・制度の充実を図ること

さらに、ハラスメントをなくすことを目的とするのではなく、一人ひとりの労働者が“働きやすい”職場環境を作ること、加えて、“働き甲斐”のある仕事を通じて個人が成長できる機会を提供し、企業の持続的な成長につなげる必要があります。

実は“働きやすさ”と“働き甲斐”は似て非なるものです。制度の導入・実施を目的とするのではなく、どちらに遡及した仕掛け・仕組みなのかを意識して取り組む必要があります。



当該記事は執筆者の私見であり、有限責任監査法人トーマツの公式見解ではありません。