

平成 29 年度新規高卒者雇用優良企業

小名浜製錬株式会社小名浜製錬所

【企業概要】

- 事業内容 工業製品に必要不可欠な電気銅、形銅品、副製品の製造、産業廃棄物処理によるマテリアル&サーマルリサイクル
- 代表者 代表取締役所長 林 庄作
- 従業員数 448 名（男性 428 名／女性 20 名）
- 所在地 いわき市小名浜字渚 1-1
- U R L <http://group.mmc.co.jp/osr/ind>



【小名浜製錬株式会社】

小名浜製錬株式会社は、高度経済成長期の昭和 38 年 12 月、急速に増大している国内の銅需要に対応するため、日本初の共同銅製錬会社として創設されました。以来、高品質で生産性の高いクリーンな製錬所として、工業製品に必要不可欠な電気銅、形銅品、副製品（銅カラミ、硫酸、石膏、硫酸銅、粗硫酸ニッケル）の製造とともに、金属（マテリアルリサイクル）、熱（サーマルリサイクル）のリサイクルや、産業廃棄物の無害化処理を推進している企業です。

平成 29 年度新規高卒者雇用優良企業となった同社では、職場定着率や有給休暇取得率が高いことから、その取組みについて、事務部総務課長の稲谷潤さん、同じく総務課の尾形和香さん、生産部鑄造課の遠藤修さん、同じく鑄造課で今年 4 月入社の猪狩光祐さんにお話を伺ってきました。

徹底した安全教育とチーム制での人材育成

一御社の新人教育研修制度についてお聞かせください。

稲谷課長： 入社後 1 ヶ月間は、新入社員全体での集合研修を行っています。基礎的なことを学ぶ研修ですが、安全教育については時間をかけています。また、7 月には、社外のフォローアップ研修に参加してもらい、振り返りも行っています。

5 月には、それぞれの職場に配属され、業務に必要な知識や技能は、各配属先で OJT 教育を通じて習得してもらっています。また、業務に必要な資格を取得するため、会社が全面的にサポートするほか、資格を取得した場合は、「資格取得報奨金」が支給される制度も設けています。

尾形さん： 11 月には、自衛隊で実施される研修に新入社員を派遣する予定です。5 年ほど前から実施しているものですが、チームで仕事をする事の多い新入社員にとっては、集団行動の重要性を再確認する機会になりますし、精神の鍛錬にもなっています。また、新入社員とは、月 1 回の面談を行っています。1 年間実施することになっており、私が、猪狩さんを始め、新入社員一人一人から勤務状況の確認や、仕事、コミュニケーションなど不安に思っていることなどを聞き取りしています。

猪狩さん： 面談が課長クラスの方だと緊張してしまいますので、年齢の近い尾形さんと話しやすいですね。

一今年入社の猪狩さんに伺います。就職を決めたきっかけと今後の目標を教えてください。



【左から 4 月採用の猪狩さんと上司の遠藤さん】

猪狩さん： 工業高校の電気科に通っていたので、地元の企業で、これまで学んだ知識や電気工事士の資格を活かせる仕事に就きたいと考えていました。高校 3 年生の 6 月に学校で開催された企業説明会で話を聞き、7 月の職場見学で小名浜製錬を訪問し、就職の気持ちを固めました。

早い段階から親や先生に相談し、就職先を真剣に考えることが、就職活動には大事だと改めて思います。私は、母が小名浜で働いていて、この会社ならと背中を押してくれたことも就職先を決めた理由の一つです。

現在は、電気銅や高純度の銅スクラップを溶解したものを、円柱状や板状の形に鑄造する仕事を担当しています。同じ班には、遠藤さんをはじめ、5 人の先輩がいますが、中でも年齢の近い、3 歳年上の先輩に多くの指導や助言をしてもらっています。

7 月からは私も 3 交替勤務にも就いています。高温の中での作業ですし、安全に細心の注意を払いながら仕事をしなくてはなりません。また、入社後、玉掛け、フォークリフト、クレーンの資格を取得してきましたが、覚えることはまだまだたくさんあります。先輩たちから学び、多くの知識を身に付け、3 年後には、私が新入社員に指導できるまでに成長したいと思っています。

一遠藤さんに伺います。新入社員をサポートする上で心がけていることは何ですか？

遠藤さん： 一歩間違えるとケガをする危険がある現場や作業もありますので、安全に対する指導は徹底して行っています。安全な職場は働きやすい職場へとつながるものですから、声をかけあって業務にあたるなど積極的にコミュニケーションをとるようにしています。

猪狩君は、入社して 5 ヶ月ですが、既に 3 つの資格を取得するほど、とても真面目で一先懸命です。私たち同僚にとっても良い刺激になっていますので、これからは資格取得や講習会などを通して仕事上での知識や技能を身に付け、専門性を高めながら安全に仕事をしてほしいと思います。

彼は、明るい性格ですし、高校時代はサッカー部だったとも聞いています。3 交替勤務は、休日が周囲と合わないため、若いうちはつらく感じることもあるかと思いますが、仕事もプライベートも充実できるように、みんなでサポートしていきたいと思っています。



【電気銅や銅スクラップを溶解し、鑄造して生産されるピレット（銅管、銅棒等の原料）】

有給休暇取得はあたりまえの職場環境づくり

一従業員の定着率や有給休暇取得率の高い理由はどこにあるとお考えですか？

稲谷課長： 製造業の 3 交替勤務と聞くと、若い方の中には抵抗を感じる方がいるかもしれませんが、当社は三菱マテリアルグループに属しており、福利厚生は充実しています。安全教育にもしっかり取り組むなど、人にやさしい会社を目指しています。また、小名浜の地で 50 年以上操業しており、いわきおどりや市民総ぐるみ運動への参加、いわきサンシャインマラソンへの協賛など地域活動にも積極的に取り組んでいることから、地域の方からは信頼を持っていただいていると思います。さらに、会社全体での有給休暇取得率は 90% 以上、生産現場での取得率は 100% 近くと、休暇をとりやすい環境が整っていることも魅力だと思います。

遠藤さん： 私たち鑄造課の業務は、1 班 6 人体制となっています。必ず 6 人で業務をすることになるため、有給休暇を取得する際は、同僚のシフト変更や、他の班の協力が必要となります。しかし、休暇取得にあたっては、お互い様の精神で、みんながフォローし合いながら取得率 100% を目指しています。これらの協力体制は、社員に共有され、当たり前感覚となっているものです。ちなみに、運動会などの学校行事は同じ日になることが多いため、休暇申請が重なってしまうこともあります。それでもうまく休暇を調整できていますよ。

尾形さん： 当社は、女性が少ない職場ですが、少ないからこそ業務上の協力体制が整っており、女性社員の多くが、育児休業からの復職後も家庭と仕事をうまく両立されています。また、男性社員の育児休業取得は現在のところありませんが、「分娩休暇」を設けておりますので、多くの男性社員が配偶者の方の出産の際、取得しています。その他、育児休業や介護休業など、ワーク・ライフ・バランスを考慮した制度が充実していると思います。

人事制度の見直しで社員のモチベーションを維持

一新規高校生を採用するにあたっての課題はありますか？

稲谷課長： 新規高卒者については、現在のところ募集を満す応募があるため、採用人数は確保できています。会社としても、若返りが図られており、相談しやすい、親しみやすい職場環境になっていると思います。ただし、今後、人口の減少や学生の進学率の上昇などから、現場での仕事が敬遠されていく可能性もあると思いますので、現状に甘んじることなく、職場環境や人事制度の見直しを行い、より魅力ある会社を目指していくことが、これからの課題となっています。

一より魅力ある職場にするために、どのような取り組みが必要になるとお考えですか？

稲谷課長： 安全な職場環境の整備については、常により良いものを目指しています。現在、3 交替勤務の現場は男性のみとなっていますが、今後は、女性を始め多様な人々が働ける環境を念頭に整備する必要もあるかもしれません。

また、様々な制度は、法に則りきちんと整備されていますので、制度を活かすための社員の意識改革に取り組むことが必要になると思っています。

その他、社員のモチベーションを維持させる取り組みも必要であると考え、人事制度を見直しています。これまでは年功序列の体制でしたが、若手でも努力した社員、頑張った社員には、手厚い処遇となるよう制度の運用に向けて取り組んでいます。



【鑄造課での休憩時間 班の同僚と談笑】