

トップランナーたちの『女性活躍』～意識を変革する 10 のメッセージ～

第 6 回「社員の声を聴き“働きがいのある職場づくり”に活かす TOK 吉川桂介さんインタビュー」<https://youtu.be/mNRT3y38ftc>

司会 西村明希子さん：こんにちは。司会の西村明希子です。

さて、今回は株式会社 TOK 代表取締役社長 吉川桂介さんにお話を伺います。吉川さんよろしくお願ひします。

吉川桂介さん：よろしくお願ひします。

西村さん：吉川さんは青山学院大学大学院修了後、2001 年に日東電工株式会社に入社。開発エンジニアとして働かれた後、2011 年 4 月に株式会社 TOK に入社。2015 年より代表取締役社長を務めていらっしゃいます。

株式会社 TOK は 1925 年創業の機工部品メーカーです。特に樹脂ベアリングでは、国内トップシェアを誇っています。最近では、健康経営優良企業 2022 に認定されるなど、働きがいのある職場であることを目指し取り組んでいらっしゃいます。

西村さん：吉川さんが一番力を入れていることは「人材育成」と伺いました。どのような思いから力を入れるようになったのでしょうか。

吉川さん：経営資源の人・物・金・情報のうち、やはり「人」が最初に来ていることは意味があるということを社長になった時に改めて考えました。そして何をやるにしても、やはり人がいないと成り立ちませんから、人に対する投資を重点的にやっぺいこうとその当時に決めました。

西村さん：女性社員の方の育成や管理職登用に向けた取り組みをお話いただけますか。

吉川さん：(本事業の)研修に女性社員が参加していますし、それ以外でも外部の階層別研修にも参加してもらっています。実は女性に限らず全社員を対象にしているのですが、その社員の年代やキャリアを考慮して、そろそろこれに参加してもらおうかなと、若手社員から管理職手前、その先の管理職と年代を迫って参加してもらっています。

普段から「この人はどのような考えで仕事しているのかな？」など、雑談も含めて色々と声を聴こうと心がけていますので、仕事に対する考えなどが聴けた時に、では今度はこういった研修に行ってもらおうかといったことを頭に入れておられます。

西村さん：研修を受けられて、社員の方の変化など感じられることはありますか。

吉川さん：社内では提案制度なども取り入れておりますが、色々な意見が出てくるようになった点は変わってきた部分かと思っております。要望も含めて色々出てくるようになりました。

これは本社ではなく工場の方から出てきた声なのですが、女性の作業服を選択制にしてほしいという声がありました。男性の上下グレーの作業服に対して、女性は別のデザインで三角巾を被っていましたが、今の時代にはそぐわないのではないかといったものでした。男性の作業服は女性も着ることができるデザインになっていますので、選択できるようにしました。「男性はこれ」「女性はこれ」と決めるのではなく、選べるようにすることは大事なのではないかと考えています。

西村さん：今お話しされたのが「タネ提案」や、「改善提案」といった制度に繋がってくることなのでしょうか。

吉川さん：そうですね。社内では「改善提案」と呼んでいますが、改善を実施して報告して下さいといった制度が「改善提案制度」で、「タネ提案」は改善してほしいことの要望書といったものになります。そのタネ提案の中でも途中で公開・非公開に分けることにしました。「公開」は全社員が見られるデータベースに掲載され、言いづらいことに対しては「非公開」にチェックを入れると私にのみ届くようにしました。非公開の提案が増えてきましたので、それをどう実現しようかと日々考えて取り組んでおります。

西村さん：公開・非公開の提案か分かりませんが、誕生日休暇があるそうですね。

吉川さん：これは女性社員から出てきた声を参考にしました。有給休暇があるものの子供の行事や病気などに使ってしまう、なかなか自分のためには使えないといった声がありました。本当の意味で自分の余暇に使ってもらうにはどうしたら良いのかと考え、通常の有給休暇とは別に「誕生日休暇」を作り、誕生月の中で希望日に1日取得できるようにしました。今年は制度化前のトライアルを行っている段階です。

西村さん：さて、企業の皆様からは女性活躍の取り組みを進めたいが、なかなか全社的な取り組みにつながらないといった悩みもよく聞かれます。取組を進めていくために、リーダーがまず行うべきことは何であるとお考えでしょうか。

吉川さん：そうですね。まずリーダーが何をすべきか自分で考えることだと思います。情報は当然外から入ってきますし、他社の事例や、社員の声もありますが、リーダー自身がなぜ

それをすべきなのかといったことを考えて、自分なりにその意味を持ち納得した上で社内  
に広げていくべきだと思います。自分が良いと思っても社員がどう反応するか分かりませ  
んの、会社の中で少しずつでも賛同者を増やしていくことも重要かと思っています。

人に言われて気づいたのですが、私は「トライアル」が得意なのかと思っております。トラ  
イアルというのは制度化する前に、期間限定で「こういったことを考えているからやってみ  
ますよ」といったものです。例えばですが、テレワークの時は家で私服ですが、出社時はス  
ーツやワイシャツを着ています。家では私服で仕事が出来るのであれば、会社でも私服で良  
いのではと考えました。そこでコロナ禍が少し落ち着いて、会社にみんなが集まった時に  
「オフィスカジュアル・ビジネスカジュアルトライアル」として、作業服で来たい人は作業  
服で良いですよ、どんな格好でも良いですよといったことを期間限定で行いました。トライ  
アルの結果そのまま取り入れて、私も私服で出社し仕事をしております。やはりリーダー、  
経営層が言い続けることが一番大事で、しかもやり続けること。

**西村さん：**やり続ける。これは継続ということですね。

**吉川さん：**続けることで、会社の中身、雰囲気といったものもいつのまにかそれが普通にな  
ってくる場合があります。そこまで行けば、あとはみんながやってくれると思っております。

**西村さん：**最後に女性活躍に取り組む企業の皆さんにメッセージをお願いします。

**吉川さん：**女性活躍というのは一つのキーワードになっているかなと思います。しかしなが  
ら女性にとって良い環境づくりというものは、全社員にとっても良い環境になると私は信  
じております。ですから、きっかけは女性活躍として、会社の中の制度や働き方など少しづ  
つでも変えていくべきだと思いますし、まず、リーダーが変えられないことはないのだとい  
った思いでいることも大事だと思います。その上で、自分が何をやらなければならないのか。  
そこに意味を持たせて、自分が納得したら社員に伝え仲間もつくり、かつそれをいつまでも  
言い続けて、いつまでもやり続けることがリーダーには必要であると思っております。

**西村さん：**人材育成に力を入れ、働きがいのある企業。これからの吉川さんに期待しており  
ます。ありがとうございました。

**吉川さん：**ありがとうございました。