

公的助成活用事例編②

ヴァリュード・カンパニー

# Valued Company

公的助成を受けるに値する、価値ある事業を展開する企業を紹介するシリーズです。

働き方改革

株式会社横引シャッター（東京都）



「中小企業だから、社員ひとりひとりに寄り添える」と語る市川氏。

# さあ、仕事を楽しもう。

だから減らそうとの考えが根底にありますね。でも、それって欧米の価値観ですよ。日本人は、仕事を通じて成長し、周りを幸せにし、そして何より、働くこと自体に喜びを感じてきたのではないでしょうか？」

しかし、苦役を美德とするような昭和の働き方がいいわけではない。

「平成の失われた20年を経験して、がむしゃらに働けば誰もが豊かになれるという幻想はもてなくなりました。だからといって、働くことの価値を否定したら人生の否定になります。だって、起きている時間の半分は働いているわけですからね。逆に、仕事が楽しければ人生は楽しい。だから楽しく仕事をする。それが当社の働き方改革なんですね。違うしたら楽しく働けるか、試行錯誤を重ねる中で、市川氏は社員ひとりひとりと向き合ってきた。同社では90歳以上の高齢者や子育て中のシングルマザー、他社とかけもちの人など、さまざまな事情を抱えた社員が働いていて、それぞれの勤務形態はまちまち。出勤日数が週に1日の人もいれば、短時間勤務の人もいる。だが、全員が正社員だ。さらに、有給休暇に原則上限を設げず、

必要があれば法定を超えて取得することも認めている。

「結果的に、今の働き方改革を先取りするような会社になっていたのですよ」

「社内の空気はよどみ、やる気を失った社員も多くいましたが、それでも先代はリストラを一切しない。ならば、その意思を尊重しながら、会社が存続する方法を模索するしかない」と心に決めました。

04年に総務・経理の責任者に就いた市川氏は債務の削減に乗り出しました。売り上げを急激に伸ばすのは難しかないと考え、さまざまな無駄のカットと節約を徹底し、出ていくお金を少なくすることに注力。毎月、数十万円の余剰金を捻出しては返済に充てていく。膨大な負債額からみる

負債は9億円にのぼっていた。

現在でこそ同社は業界トップの地位を獲得しているが、当初の需要はごくわずか。その中でも改善を重ね、やがて受注の拡大につながつたが、いつの間にか開発費が膨らみ、市川氏が入社した2000年には

**日本人の心に響く  
働き方改革を求めて。**

市川慎次郎社長によると、「働き方改革宣言企業」に認定されている株式会社横引シャッターの市川慎次郎社長に、その取り組みの真意を尋ねてみました。

実は市川氏も、現在の風潮には違和感をもつていています。働き方改革は、労働は苦しいもの

本的に変えようと、国をあげて推進している「働き方改革」。企業の取り組みを後押すため、助成金も豊富に用意されています。ところが、中小企業経営者の熱意はいまひとつ。人手不足のせなかということもありますが、「働きたい人が働けなくなる」「限られた時間では若手の能力が向上しない」と否定的な意見が聞かれます。そこで今回は、「TOKYO働き方改革宣言企業」に認定されている株式会社横引シャッターの市川慎次郎社長に、その取り組みの真意を尋ねてみました。

「日本人の心に響く働き方改革を求めて」と題して、市川氏のポリシーを詳しく解説します。

創業者である父・文胤氏から受け継いだものだ。年齢や性別、国籍などで分け隔てすることなく、働く意思のある人は無条件に雇い続け、家族主義的な経営を続けた。同社の主力製品「上吊式横引きシャッター」を開発したのも文胤氏。カーテンのようにレールを上部につけて吊り下げることで、従来の横に引くシャッターの動きの悪さを改善した画期的な製品だった。

現在でこそ同社は業界トップの地位を獲得しているが、当初の需要はごくわずか。その中でも改善を重ね、やがて受注の拡大につながつたが、いつの間にか開発費が膨らみ、市川氏が入社した2000年には

最高齢90歳の平久さんをはじめ、同社では多くの高齢社員が働く。



駅の売店で目にする横引きシャッター。



株式会社横引シャッター 〒120-0005  
東京都足立区綾瀬6-31-5  
☎03-3628-4500  
<https://www.yokobiki-shutter.co.jp/>

と焼け石に水のようない金額だが、積み重ねれば大きくなる。その地道な努力に共感して延滞金を免除してくれる会社も現れ、6年間で7億円負債を減らした。13年に市川氏が2代目を継いだからも返済を続け、1億円以上あつた税金の滞納も、現在は延滞税を含めて支払い終えた。

さらに市川氏は、社内の業務改革にも着手。現場を毎日見て回りながら、習慣化して気がつかない仕事の改善点を素人目線で指摘し、また、3～5ヶ月のサイクルで抜き打ちの配置転換を行い、効率向上と社員の多能工化に努めた。「おかげで、あらゆる業種の社員も、どの社員も、とにかく打ちは抜き打ちの配置転換を行い、効率向上と社員の多能工化に努めた。」



積極的に若手の指導に当たる高齢社員の存在が、同社の多能工制を支えている。

現今、このマネジメントは工場の2名の管理者に引き継がれている。1日に3回各担当者に声をかけながら仕事の進捗を確認し、人手が足りない業務があれば臨機応変に人員を移動させ、時間内に仕事を終えられる体制が整えられている。

たね」

「長時間労働の削減、生産性の向上に役立ったのはもちろんですが、この仕組みによって何事もお互いさまと助け合う精神が育まれたのが、最大の成果ですね」

## 社会から認められ、社員たちを安心させたい。

働き方改革に取り組む企業を、国や自治体は助成金を支給して支援している。同社の場合も、17年に「TOKYO働き方改革宣言企業」に認定された際に、都の「働き方改革助成金」を受けたという。

ところで、何年も前から実質的に働き方改革を推進してきた同社が、最近になってあえてこの宣言を行つたのはなぜだろうか。その疑問をぶつけてみると、「社員に良い会社になつたと実感してもらいたかった」との答えが返ってきた。

「実は当社は、債務超過に陥つて暗黒時代が過ぎたあと、先代から事業承継でもめてしまい、混乱していた時期もあるんです。そんなわが社が働きやすい会社だと社会から認められたら、荒波を乗り越えてついてきてくれた社員たちを、ようやく安心させられるのではないかと考えたんです。実際に、思つた以上に社員たちは喜んでくれてもつと良い会社にしようとの意気込みを感じられます。その姿が見られた

だけでも、申請したかいがありま

\*厚生労働省発表の2019年度施策情報に基づいて作成しています。

## 働き方改革で活用できる主な公的助成制度(概要)

助成金	趣旨、主なコース
時間外労働等改善助成金	生産性を高めながら労働時間の短縮などに取り組む事業主を助成。 ●時間外労働上限設定コース ●勤務間インターバル導入コース ●職場意識改善コース ●テレワークコース
両立支援等助成金	仕事と家庭の両立をしやすい職場環境を整備する取り組みを助成。 ●出生時両立支援コース ●介護離職防止支援コース ●育児休業等支援コース ●再雇用者評価待遇コース ●女性活躍加速化コース
キャリアアップ助成金	非正規雇用労働者のキャリアアップや待遇改善などの取り組みを助成。 ●正社員化コース ●賃金規定等改定コース ●健康診断制度コース ●賃金規定等共通化コース ●諸手当制度共通化コース ●選択的適用拡大導入時待遇改善コース ●短時間労働者労働時間延長コース
業務改善助成金	事業場内最低賃金を引き上げ、生産性向上に資する設備投資などを行った場合に助成。

\*自治体により、独自の助成制度を設けている場合があります。(例:東京しごと財団働き方改革助成金)

### 詳しくは……

『かんぽビジネスライブラリ「2019年度・注目の公的助成』をご覧ください。

本編

資料編

\*担当者にお申しつけください。



## 資料をご要望の皆さまへ

ご覧の資料をお届けします。

ご要望の方は、お手数ですが、かんぽ生命保険の  
[最寄りの支店](#)までご連絡ください。



(注)

記事中に記載の法令や制度等は取材当時のもので、将来変更されることがあります。詳細につきましては、各専門家にご相談いただきますようお願いいたします。

Copyright © 2019 JAPAN POST INSURANCE Co.,Ltd All Rights Reserved.

(2019.7.1)