

ものづくりの現場×15年

異なるカルチャーを超えて より働きやすい環境へ

2社が合併するにあたって、それぞれが長年にわたって育ててきた技術やノウハウの違い、風土の違いを最も肌で感じたのが、現場業務に携わる社員だったのではないのでしょうか。それでも各種制度の充実が進み、現場の働く環境は大きく改善していきました。

拠点の再編と収益の改善

2009年の合併における現場での影響については、その業務の特性により、大きな影響があった部門と、従来と変わらない環境で操業が続けられた部門に分かれました。

最も大きな動きがあったのが、岡山工場への定形耐火物の集約と、赤穂工場への不定形耐火物の集約でした。

それぞれの工場では、エンジニアの異動や人員の拡充等が図られましたが、これまで先輩社員から引き継がれてきたノウハウを新たなメンバーと共有することには多くの時間と労力を要しました。また岡山では、集約による生産量増大に伴って2交替制から3交替制に変わったため、初めのうちは体をそのリズムに慣らすのにも時間が掛かったようです。

そして、合併の翌年から各工場での生産量は急増していきます。

合併前年の2008年に発生したリーマン・ショックの影響は、当社の生産量の減少にも及び、生産業務を週に3日間に絞り込むなどの対応も行われていましたが、2010年に入るとJFEスチールをはじめとした国内鉄鋼メーカーの生産拡大に伴い、当社の生産現場もフル稼働に向かって改善していきました。

それに対応するため湯本工場では、設備の維持管理を担う製造室工作チームを、2014年に総務室付の一部署から“工務室”という独立した組織へと変

更し、業務の迅速性と柔軟性を高めていきました。その結果、投資案件などもよりスムーズに展開できるようになりました。

各種窯炉の建設というものづくりを行うエンジニアリング事業においては、2社の統合時には大きな組織改変等は行われず、旧JFE炉材の築炉部門と旧品川白煉瓦のエンジニアリング部門がそれぞれ主体となって事業が継続されました。

そうした中、築炉事業部で浸漬管の製造を担っていたある社員は、「品川白煉瓦の高品質なれんがを、JFE炉材のキャストブル(不定形耐火物)と組み合わせ使用できたことは大変有り難かったし、収益も大幅に改善された」と説明するなど、両社の統合で得られたメリットが実感される場面もありました。

JFEスチールの4拠点に設置されている千葉、倉敷、京浜、福山の各事業所間における、確認や相談などの情報交換も活発化していきました。

新たな体制で挑んだプロジェクト

合併後の岡山工場では、高炉向けの羽口用れんがを製造しましたが、その過程は決して簡単ではありませんでした。

高炉の送風羽口用れんがは、1980年代に赤穂工場で開発・製造され、高い評価を得ていた製品です。高炉の改修時しか使用されないためしばらく生産が途絶えていましたが、2010年の高炉改修以降は定形耐火物製造が集約された岡山工場で生産することとなりました。ところが、かつてのデータを参照し

ながら製造を行ったものの、当初は思うように仕上がりがありませんでした。当時の担当者は「亀裂が入ってしまう悪夢のような状況だった」と言います。それでも第2製造室のメンバーが知恵を出し合い、配合から乾燥まで様々な対策を施しながら試作を重ねた結果、最終的には品質の高い製品を完成させるに至ります。この過程で得た新たなノウハウは、現場の共有データとして蓄積され、その後も高炉改修にあたっては同製品が製造・納入されています。

両社の風土を超えて働く環境を整備

合併当初は、両社の風土の違いも鮮明になりました。

合併以前、旧品川白煉瓦では、ヘルメットやマスクを着けずに済むような職場作りが安全施策の柱となっていました。ノーマスクで働ける環境こそが理想という考え方です。

それに対して旧JFE炉材では、ヘルメットの着用が基本となっていたため、当時の旧JFE炉材の現業社員は「品川白煉瓦で支給されている帽子はいつ使うのだろうか？」と疑問に思ったと言います。合併後は、こうした安全に関する施策も統一・強化され、現場でのヘルメットの着用が標準的なルールとなっていきました。

さらに、旧品川白煉瓦が行ってきた昇格試験制度や人事考課制度が、合併後も全社的に採用されました。この制度は、最終学歴や新卒採用か中途採用かに関係なく、条件をクリアすれば誰でも昇格できる平等な制度でしたが、通信教育による単位取得、筆記試験、作文、面接という課題を段階的にクリアしていく必要があるなど、そのハードルの高さに戸惑った社員も少なくなかったようです。(この昇格制度は後に推薦方式に変更されました)

また合併以降の15年においては、休暇や時短勤務、フレックス制度など、全社規模で働き方の柔軟性を高めていこうという動きが加速しましたが、現場業務は交替制による労働体制が取られているため、フレックス制度の対象とはなっていません。その一方で、現在ほどの現場でも有給休暇は取りやすくなったと言います。疲労やストレスは作業の大敵ですの

で、休暇制度が有効活用されるカルチャーが根付いてきたことは非常に喜ばしいことです。

東日本大震災からの復興

2011年の東日本大震災では、湯本工場の施設が被災しました。

震災の当日、湯本工場で設備の修理に当たっていた社員は、大きな部材をホイストで吊り下げて移動する作業を行っていましたが、「あまりにも大きな揺れが続いたため、そのままの状態を外に飛び出した」とそのときの緊迫した様子を語ります。

多くの社員が、災害が起きた場合の避難場所に指定されていた野球グラウンドに向かいました。このグラウンドは野球部のメンバーが業務終了後に夜遅くまで練習を行っていた場所でしたが、敷地の一部では地割れや液状化が起こり、工場の煙突が途中で折れ大きく傾いている光景を目にして、避難した社員は不安と恐怖に襲われました。

ある社員は当時の様子を、「以前から定期的に避難訓練は行っていたが、大きな揺れで立っていることもできず、社員の多くが目の前で起きていることにただ混乱するばかりで、実際の震災のときには何もできないことを実感した」と話します。

その後、多くの社員が福島第一原発の事故により一時的にいわき市から避難しますが、一部の社員は1週間ほどで工場に戻り、復旧に向けた作業を始めます。まず行ったことは、何が壊れていて、何が直せるか、そして復旧に必要な部品は何か、ということを書き出してリストにしていく作業でした。倒れたた



赤穂工場での救援物資の積み込み

ものづくりの現場×15年



川崎炉材時代の作業着(2000年頃まで着用)



統合時まで着用された品川白煉瓦の作業着



品川白煉瓦の作業着(1968年～1996年3月末)

煙突により破壊された施設では、機械が雨に濡れないようブルーシートで覆って二次被害を防ぎました。

このときの湯本工場の団結力は想像を超えるものでした。ある社員は、普段は気が合わずあまり会話もしないような人同士が、復旧に向けた作業の中で力を合わせて動いている光景が印象的だったと言います。そのお陰で、工場の復興は思いの外早く進み、1年ほどで元通りの操業ができるまでになりました。

また、岡山や赤穂からたくさんの支援物資が届いたことに対しては、今でも湯本工場のすべての社員が感謝しています。ある社員は「西日本のカップラーメンを初めて食べたけれど、味が関東のように濃くなくてとても美味しかった」と話しています。

働きやすい職場作りのために

合併後、安全衛生を全社的に統括する安全衛生部ができました。当初は工場中心の旧品川白煉瓦と築

炉作業を抱える旧JFE炉材の管理方法の違いから混乱もありましたが、徐々に双方の良い面を取り入れながら融合が進みました。とりわけ、製鉄所構内の合理的な安全衛生基準に従っている築炉事業部の活動は、当社の安全衛生活動に大きな刺激をもたらしました。

2022年に開所した危険体感訓練所は、身をもって安全の重要性を体感できる点で、知識中心だった安全衛生教育に新たな局面を開きました。現在では、社員はもちろん近隣の他業種の方々にも利用され、マスコミにも取り上げられるなど好評を博しています。ただ労働災害件数は減少しているとは言えず、本質安全化への取り組みを地道に続ける必要があります。

また、この15年でメンタルヘルスに関する環境整備も大きく進んでいます。法定のストレスチェックに加え、各種研修や職場復帰のためのプログラムを用意するなど、社員に寄り添った施策を展開しています。

現場業務の悩みの一つは、社員がなかなか定着せず、離職も多いという点にあります。しかし、上記のような様々な安全対策を継続的に講じていくことが、社員に安心感を与え、職場に愛着を持ってもらうことにつながるのだと考えています。

ある管理職の方は、「非常に優秀で期待を掛けて育成していた社員に、ある日突然退職の申し出をされ、大きなショックを受けた」と言います。しかし、退職から数ヶ月後に連絡があり、「他社で働いてみて、品川リフラクトリーズが安全を最優先して仕事をしていることを初めて痛感した。また品川で働かせてください」と言ってきたときには、これ以上ないほど嬉しかったと話します。

このような例は当社の現場では決して少なくありません。これは、当社がそこで働く社員の労働環境を第一に考えていることの証に他なりません。

現場業務は、夜間勤務や残業も少なくないなど、体力が求められる仕事です。夏は涼しく、冬は暖かいという環境が理想ではありますが、より働きやすい職場となるような改善が各現場で少しずつ進められています。

女性社員×15年

リモート勤務やフレックス制度を活用して柔軟に働ける時代に

1986年(昭和61年)の男女雇用機会均等法の施行から40年。

その間に育児休業法や女性活躍推進法といった様々な法令も作られ、

女性の労働環境は徐々に、そして確実に改善してきました。

当社の女性社員のモチベーションもここ数年で急速に高まってきたと感じます。

女性というだけで仕事制限されていた頃

川崎炉材では平成の初頭まで、会社の受付に女性社員が配置されていて、来客の取り次ぎを行ったり、お茶を淹れたり、灰皿を片付けたりという仕事も女性に任されていました。また、オフィスでの社員用のお茶の用意も当然のように女性が行っていました。

会社にかかってきた電話に出るのは女性の仕事だと決め付けられていた部門もありました。ある女性社員は、「当時はまだ、土曜や日曜でもお客様からの電話が絶えなかった」と言いますが、さすがにここ10年ほどでそれもなくなってきたようです。

いずれにしろ、現代から見ると嘘のようなことが当たり前のように女性の仕事に組み込まれていた時代だったと言えるでしょう。

女性が働く環境は部署によっても若干異なっていたようです。

今から10年ほど前に入社し、営業に配属された女性社員は、お客様の現場に出向いた際に“女性の営業が来た”という目で見られ、自分だけが浮いているような居心地の悪さを覚えたと言います。また、当時は女性用のトイレもまだ少なかったため、あらかじめ場所を確認しておく必要があるなど、お客様の業界が男性中心の社会であることを痛感したそうです。それでも数年後には少しずつ現場の空気感が変わってきて、現在は女性がいても違和感がないまでになったと話します。

事務部門のある女性社員は、入社した際に先輩か

ら「女性社員の見本になるように」と言われたものの、覚えなければならないことが多く、経験も知識もまだ十分に身に付けていなかったため、「自分は先輩のようにはなれない」という大きな不安とストレスを抱えていたと言います。

ですが、ここ15年ほどで社会におけるジェンダー対策は急速に進み、当社でも雇用における男女の機会均等や待遇確保に関する社員の意識が高まってきたことから、上司や先輩がしっかりとフォローする体制も確立し、安心して働ける環境が少しずつ整ってきたのではないのでしょうか。

一方で、女性社員の立場から見ると、「気を遣い過ぎているのでは？」と感じる場面も少なからずあります。「女性だから…」と必要以上に業務上の依頼を控えることも、ある意味で性差別と捉えられるということを、今後は男性社員も考えていかなければなりません。

わずか20数年前の“優しくない”労働環境

昭和から平成初頭にかけての当社の労働環境において、女性に対する配慮が十分ではなかったと感じている方もいます。例えば、女性社員向けの事務服です。

現在は、女性事務職の制服は廃止され、私服での就業が解禁されましたが、かつては支給されたベストとスカートの着用が義務付けられていて、真冬には苦勞もしたようです。ある女性社員は「工場働く社員が着用しているブルズンは、女性社員には支

女性社員×15年

給されていなかったの、寒い朝に上着なしで外に出なければならず体が冷えて困った」という経験を話してくれました。

平成中期以降はこうした問題も解消されてきましたが、当時は今では考えられないような労働環境が一部にあったことは否めません。

制度を有効活用して子育てと仕事を両立

産休・育休制度については、当社でも早期から導入し、女性社員の活躍の場を広げる取り組みとして有効に活用されています。

産休に関するある女性社員のエピソードです。

彼女は、帝王切開で出産することを予定していましたが、手術日の前日まで会社で働き、出産後10日間入院している間も、自分の仕事のことばかり考えていたと言います。会社からは「もっと余裕を持って十分に休みを取るように」と言われていたにもかかわらず、責任感が強く「自分がやらなければ」という気持ちばかりが前に出ていたと振り返ります。

結局、8週間の休みを取っただけで職場に復帰しましたが、そのときに先輩社員から「自分のためもあるけれど、後輩の女性社員たちのことを考えて、休暇の権利をしっかりと使って休んだほうが良い」という言葉を掛けられ、休暇を取得するという実績を残すことも自分の役割なのだと気付かされたと話します。

産休・育休については、女性だけでなく、男性社員でも積極的に取得する方が増えてきているので、制度の有効活用がこの15年間で急速に進んだことを、社員の皆さんも実感されていることと思います。

さらに、時短勤務やフレックス制度も、導入直後から順調に活用されており、多くの社員が、病院や



1993年頃の福山営業所の女性社員の事務服

保育園などの都合を付けやすくなって生活が変わったと話します。

こうした制度では、本人のみならず、職場の上司や同僚の理解がどれくらい進んでいるかによって「休みの取りやすさ」が左右されます。昭和の時代に「子供を産んだら会社を辞めるのが当たり前」という風潮があったのは事実です。しかし、現代ではそうした前時代的な考え方を持っている社員はほとんどいません。子供の入園式や運動会に参加するために気兼ねなく休暇が取れるなど、この15年間で社内の意識も大きく変わり、働く環境はかなり良好になってきたと言えるでしょう。今後は、自分の働き方を自分自身で上手にコントロールできる環境がさらに進んでいくことが期待されます。

合併による統合作業を支えた女性たち

2009年の合併時における、女性社員たちの仕事について紹介します。

原料資材部で事務処理を行っていたある女性社員は、品川白煉瓦とJFE炉材の統合にあたって、2社間で異なっていた原料コードを品川のコード表に統合していく作業を進めました。さらに、それと並行して行われたのが複数のメーカーや商社から仕入れていた原料や資材の統一作業でした。単価、分量、粒度、規格などあらゆる面から一つ一つの原料を比較・検討し、現場で必要とされる原料情報のすり合わせ作業を、製造部門の社員と一緒に毎日のように行いました。それにより、合併時は一気に膨らんだ仕入れ先を少しずつ減らしていくことができましたが、担当していた女性社員はその当時の作業を振り返り「すべてを一本化するまでには確実に1年を要した」と話します。

また、当時、旧JFE炉材 赤穂工場の営業管理室で2社の売上や在庫などを含む営業データの統合作業を行っていたある女性社員は、両社のシステムの違いから統合作業は難航を極め、夜中まで悪戦苦闘する日々が続き、「営業の皆さんが使いたいデータがなかなか揃わなかったの、本当に申し訳ないと思った」と話します。当社の社員の責任感の強さは、今も昔も変わらないようです。

外国籍社員×15年

文化的な違いはあっても 待遇面では同等

当社が外国籍社員を初めて採用したのは今から34年前のこと。

ビジネスのグローバル化が急速に拡大する中で、今では決して珍しい存在ではなくなりました。

ここ数年で変化した当社の働く環境は、

外国籍社員の皆さんの目にどのように映っているのでしょうか。

上司や同僚による優しい指導が支えに

当社では、長期的事業戦略である「ビジョン2030」の中で、海外売上高比率を50%にすることを大きな目標の一つとしています。そして、その目標達成のために、今後も外国籍社員の採用をさらに積極的に行っていくことを計画しています。

当社に外国籍の社員が初めて入社したのは1992年(平成4年)のことでした。中国から留学生として来日していた学生が、日本の学校で耐火物の勉強をしたことがきっかけで当社に興味を持ち、就職先として選びました。それから数年間は外国籍社員の入社は途絶えていましたが、1990年代後半から海外市場への営業展開を少しずつ進める中で、2000年以降は多くの外国籍社員を受け入れていくようになります。

入社の動機は人それぞれで、技術者として日本と母国の架け橋になりたい、日本で中国語を使った仕事をしてみたい、東京で開催された留学生フェアに参加したときに母親が昔仕事をしていた鉄鋼業界に興味を引かれた、など多種多様です。

当社の社員は、入社前に既に学校で耐火物の勉強をしてきた人もいれば、全く無縁だった人も多ですが、その傾向は外国籍社員においてもほぼ同様です。そんな業界初心者の皆さんも、当社が用意した新入社員研修をはじめ、先輩方からの指導やOJTなどを通じて、仕事で必要となる知識を一步一步学んでいきました。馴染みのない言葉も多い耐火

物業界で、一人前として通用するスキルを身に付けられるようになるまでには苦労も多かったようです。

入社当時の当社の印象について、数人の外国籍社員に聞いてみると、上司や同僚が優しい人ばかりで、仕事の内容も丁寧に指導してくれたので、困り事や不便に感じるようなことはほとんどなかったと言います。また、福利厚生や各種制度など待遇面においても、日本人社員と全く同じで、差を感じたことはなかったと口を揃えて話されています。

それでも、自国との文化的、地域的な違いを感じた方は少なくありません。

例えばある女性社員は、「自国と比べて、日本人は会社に強く拘束されながらも非常に真面目に働いている」と感じたそうです。さらに「前の日の晩は飲み会で羽目を外していたのに、翌朝には何事もなかったかのように静かに仕事をしているのが不思議



品川和豊 開業時視察

外国籍社員×15年



2023年社長表彰に輝いたSAM

に感じた」というのは、日本人の特性を指摘されたようでハッとさせられる一言です。

また、留学生時代は東京で暮らしていた方が、当社に入社して岡山勤務を命ぜられた際には、「東京と比べて電車の本数が極端に少なく、備前市にある社員寮の周辺には、歩いて買い物や食事をする店もないなどギャップが大きくて、不便さに驚いた」と言います。外国から来られた方々は、地域間のギャップに日本人以上の衝撃を受けられたのかもしれない。

格差もなく日本人と同等に働ける環境

休日や労働時間等の労働環境についても、日本人社員と外国籍社員の間には一切の格差はありませんでした。最も社歴の長い外国籍社員が入社した当時、当社(旧品川白煉瓦)は週休1日制でしたが、1995年頃から徐々に週休2日制へとシフトしていき、やがて2018年のフレックス制度の導入へと至ります。とは言え、まだフレックス制度がなかった時代には、外国籍社員も日本人と同様に勤務体制に苦慮していたようです。

例えば、産休後に仕事に復帰した外国籍の女性社員は、「子供を保育園に送ってから満員電車に乗って出社し、育児休業制度のもとで早く退社する日々を送っていましたが、出勤率が落ち、給料やボーナスに影響したときには、頑張っているのに報われないと感じ、心身共に疲れました」と当時を振

り返ります。日本人の女性社員と同じ悩みを持っていたことがよく分かりますが、「あの頃にフレックス制度があればもっと楽に子育てができたと思う」というコメントも日本人と全く変わりません。

外国籍社員の多くは、当社の海外事業の中核で重要な役割を担っていますが、2020年のコロナ禍の際は、働き方そのものに大きな影響を受けた方も少なくありません。

例えば、パンデミックが起こった当時、上海のオフィスに勤務していた社員は、街中に誰一人歩いていない風景を目の当たりにして、大きなショックを覚えました。中国のゼロコロナ政策によって都市は封鎖され、外出も面会も自由にできないため、お客様とは電話とメールだけを頼りに打合せを進め、製品を遅滞なく届けられるよう努力したと言います。

そして、中国と日本の間を自由に行き来できないような状況となったことから、家族が東京に住んでいることを理由に日本への帰国申請を行い、帰国後の2週間の隔離期間を経て、東京本社へと異動しました。

一方、コロナ禍によって出社が困難になったことを契機としてリモートワーク化が進みましたが、外国籍社員の中にも、この制度が自分の生活と業務を上手にコントロールする上で非常に有益だったと感じた方も多かったようです。2025年4月からは、子育てや介護のために時短勤務を行う社員にもフレックスが適用されるようになり、働きやすさの柔軟性はさらに高まります。今後グローバル化が一層進展していくことが予想される中で、働き方の選択肢はより多様性を増していくことでしょう。

長い歴史と世界的なブランドこそ当社の強み

外国籍社員に、当社の企業としての“強み”について聞くと、第一に挙げられたのが“技術力の高さ”でした。業界ノウハウを長年にわたって蓄積してきた優れた耐火物メーカーであることが、当社の揺るぎのない強みであることは間違いありません。

そして、品川白煉瓦とJFE炉材の統合によって企業全体の人材力が強化されたことと、そうした人材の一人一人が情に厚く、優しさを持った人ばかり



休日はテニスでリフレッシュ

であることを指摘する方もいます。

ある外国籍社員の方は、入社して初めて迎えた正月に、他の社員がすべて帰省してがらんとした岡山の社員寮で過ごしていましたが、それを見た取締役が「一人でいるならウチの家族と一緒に食事に行こう」と焼肉屋に誘ってくれたそうです。

留学などをきっかけに来日した外国籍社員の中には、日本人中心の組織に入って不安を覚えていた方も少なくなかったかもしれませんが、そんなときに、気遣いを持って寄り添ってくれる人々がいたことは、大きな助けになったことでしょう。

さらに、現在の品川リフレは“150年という歴史”を有していることと、その歴史の中で“世界的なブランド”を確立したことが、最大の強みになっていると主張する外国籍社員もいます。そして、自分自身もそうした環境に身を置いて日々働いていること



97年瀋陽品川光輝冶金材料設立時の会議の様子。瀋陽品川光輝冶金材料は品川白煉瓦(当時)で初めての中国進出企業

に「プライドを持っている」と話します。グローバルな視点で業務を行っている社員からこうした高い評価をもらえるのは、すべての社員にとっても幸せなことです。

将来に向けたグローバルな視点

今後の品川リフレに期待することや、改善を望むことなどについて聞くと、「海外市場のさらなる開拓を、特に中国を中心に進めていってほしい」、「母国にいる家族に何かあった場合に取得できる一時帰国制度を作ってほしい」、「コーヒーマシンやウォーターサーバーを季節にかかわらず設置してほしい」、「日本文化を体験できるイベントをもっと増やしてほしい」、「勤務地をある程度自由に希望できるようにしてほしい」など、様々なアイデアが次々と出てきました。

例えば、中国の企業では転勤はほとんどなく、人事異動が毎年恒例のように行われることも減多にない代わりに、出張は多いとのこと。それぞれの国に根付いた文化の違いがあるため、一概に比較できるものではありませんが、グローバル企業へと大きく踏み出していくためには、海外のカルチャーにも心を配りながら、一人一人に寄り添った職場環境を作っていくことが今後ますます大切になっていきます。

column 10 | コラム |

東日本大震災、 当時に振り返って

湯本工場勤務者の 体験談

東日本大震災の被害に見舞われた湯本工場の社員たちは、どのような状況に置かれ、どのように対処したのか。当時の様子を4人の社員に振り返ってもらいました。

Y氏(第2製造室) ※()内は被災当時の所属部署

2011年3月11日、夜勤前に歯科を予約し、出かけようと家の玄関扉を開けた瞬間、大地震が発生。隣家の瓦が落ち、道路が浮き上がり、非現実的な光景が広がっていました。バイクで様子を見に行こうとしたところ「海か会社か」と迷い、会社へ向かいましたが、今思えば海に行っていたら津波に巻き込まれていたかもしれません。バイクで会社へ向かう途中、空が急に暗くなり雪が降り出し、天変地異を感じました。道路は渋滞、信号は停電。工場長の判断で全員帰宅となり、私はバイクですぐに帰りましたが、中には帰宅に8時間かかった人もいました。

幸い自宅は津波の被害はなく、翌日会社で製品の片付けをしましたが、努力の結晶が壊れていて



工場の煙突：倒壊前

悲しかったです。電気はすぐ復旧しましたが、水道は1ヶ月半断水。給水車や支援物資のおかげで飲食には困りませんでした。風呂に入れないのは辛かったです。

震災は二度と経験したくありませんが、生きる術を少し学べた気がします。



岡山工場からの救援物資

S氏(第2製造室)

3月11日、長男の卒業式があり自宅にいた際に地震が発生。長男・次男は帰宅済み、妻はスーパーで避難、娘は下校中でしたが近所の先輩に途中まで送られ無事帰宅。家族の安全を確認後、班長として工場へ向かいましたが、渋滞と余震で到着まで3時間。技術室長から閉鎖指示を受け帰宅し、家族は小学校へ避難、私は消防団員として津波警戒に従事。避難区域では悲惨な場面も目にしました。

翌日から工場で安否確認と製品選別を行いました。数日は余震の度に作業が中断し、また14日

の原発3号機爆発時にも、一旦、全員自宅待機となりましたが、その後は物資不足の中、復旧作業が進行していきました。22日には傾いていた煙突が余震で倒壊。4月11日には再び震度6弱の地震が発生し、設備の復旧工事のために工場内にいた取引先の作業員が黒煙の中から無事に出てきた時は本当に安堵しました。復興にご尽力いただいた皆様に心より感謝します。



焼成台車：地震による転倒で製品が破損

M氏(総務室)

2011年3月11日14時46分、取引先との電話中に大地震が発生し、事務所の機器が激しく揺れ、外へ避難しました。池の水が津波のように溢れ、異様な光景でした。家族は津波情報のあった相馬方面に買い物中で、幸運にも連絡が取れて話を聞くと、津波が車の後方に見える中、山へ逃げて無事だったとのこと。その後、社宅の方々の安否確認のため雪の中を社有車で向かいましたが、各家の応答がなく焦る中、近くの小学校に避難していることが分かり安堵しました。夜遅く停電の中帰宅し、懐中電灯とろうそくで過ごしました。

翌日から出社し、安否確認や物資配布などに従事。原発事故で避難地域となった自宅を離れ、私は妻といわき市にある自分の実家を拠点に活動し、暫くの間、子供たちとは別々に暮らすことになりました。断水中はペットボトルの湯で体を洗っていたので、自衛隊の浴場で久々に入浴できた時は涙が出るほど嬉しかったです。多くの支援と助け合いに心から感謝しています。



工場の製品置場：地震で転倒

S氏(技術室)

3月11日の地震発生直後、従業員はグラウンドに避難し、その後、操業は困難と判断され帰宅指示が出ました。事務所に一人残っていた私は、傾いた建物の中で突然鳴った電話に戸惑いながらも応答し、本社へ状況を報告しました。帰宅途中には突然の雪。傾いた電柱に不安を覚えましたが、自宅は地盤が固く被害は少なく、妻が大型テレビを必死に支えていたと聞きました。

翌日から出社し片付けに従事しましたが、住宅団地の断水が始まり、1ヶ月半続きました。水を求めて友人宅や会社近くの寮へ通い、ポリタンクで水を運ぶ日々。風呂に入れず苦しむ中、途切れていたガス配管を別のパイプでつなぎ直して寮の風呂を復旧させ、家族や社員と交代で利用しました。後にガス会社から「そこは本来メーターが入る場所」と言われましたが、非常時の対応として理解してもらえました。災害時、人の優しさに触れたことは今も心に残っています。



事務所の廊下：亀裂発生

column 11 | コラム |

働き方が変わった!

新型コロナウイルスの影響と 本社の取り組み

2019年12月、中国武漢市で原因不明のウイルス性肺炎が発生しました。翌2020年1月には日本国内で初の新型コロナウイルス罹患者が確認され、その後のパンデミックを受けて、国は4月7日に緊急事態宣言を一部の都道府県を対象に発表。やがて全国に拡大しました。

この間当社は、手洗い・うがい励行、手指消毒、マスク着用、アクリル板によるパーティションの設置、時差出勤、昼休憩の分散取得、不要不急の出張の延期・中止、WEB会議の活用、出社人数の抑制、会食禁止、検温・体調記録の実施等々、考え得る厳格な感染防止策を講じました。しかし当社およびグループ会社でも職場を問わず罹患者が確認されたことにより、各社の総務関係部署は繁忙を極めました。

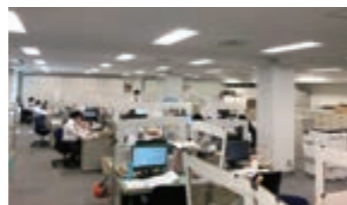
こうした状況の中で、在宅勤務・テレワーク・フレックスタイムといった制度とモバイルパソコンの貸与を組み合わせた対応は、当社の罹患者増加に一定のブレーキをかけたと評価されます。とりわけ情報システム部がごく短期間のうちに400台を超えるモバイルパソコンを在宅用に確保し、環境設定まで実施したことは、特筆に値する活動でした。のちにこの活動は社長表彰を受賞しました。

当初は従来とは異なる業務環境に慣れることができず、不満の声も挙がりましたが、Eバリューシステム(ワークフロー、文書閲覧・検索)など様々なテレワーク対応システムの導入と定着により、徐々にそうした声も収まっていきました。

2021年2月から新型コロナワクチン接種が始まり、2023年5月には感染症2類相当から5類へ移行することで、一連の騒動はようやく終息を迎えました。しかし、テレワークになじみ始めた職場では継続して在宅勤務を促進しています。オフィス内の自席に設置されたデスクトップパソコンでの作業が当然だった時代から、今やモバイルパソコンの持ち歩きが常態化し、ペーパーレスも進み、WEB会議システムを利用した会議が普通のものとなっています。こうした動きは当社だけでなく、関係するお客様・お取引先でも進んでおり、海外を含め社外の方々とも同様のコミュニケーションが図れるようになりました。

その後当社は、2025年3月末に新大手町ビルからサピアタワーに本社を移転しました。移転にあたってはフリーアドレスを導入しましたが、大きな混乱もなく定着しています。これは、新型コロナウイルスの感染拡大に際し、社員一人一人が主体的に活動し、在宅勤務の導入によって柔軟な働き方が浸透してきたことが大きな要因になっていると言えます。

150周年を迎えた当社の働き方の現在地は記述した通りですが、今後様々なDX推進活動を通じて、社員がより主体的にのびのびと働ける環境が創出されていくことが期待されます。



アクリル板によるパーティションの設置
(新大手町ビルの旧本社)

column 12 | コラム |

保養施設の変遷

社員が愛した 憩いの場

当社は、社員の福利厚生の一環として、長年にわたり複数の保養施設を運営してきました。その中でも特筆すべきは、新潟県妙高市と千葉県館山市、兵庫県赤穂市に設けられた保養所です。

保養所の歴史は、当社が1939年(昭和14年)に神奈川県葉山町の木造瓦葺平屋建1棟を購入し、海の家として提供したことに始まります。夏場には多くの社員と家族が訪れ、賑わっていたと言います。

その翌年の1940年には、新潟県妙高市の妙高原に品川池ノ平山荘(ベルニナ本館)を建設しました。この地には、以降2軒の保養所が設けられ、社員やその家族の憩いの場として親しまれました。特に、創業100周年を記念して1975年(昭和50年)に竣工した施設(ベルニナ別館)は、自然豊かな高原の中で静かな時間を過ごせる場所として高い評価を受けていました。

1996年からは、品川企業株式会社(現 品川ゼネラル株式会社)に保養所の運営を委託し、同施設は「ホテルベルニナ別館」として旅館業も兼ねるようになります。当館は社員だけでなく一般客にも開放されました。しかし、2007年(平成19年)には「ベルニナ本館」が老朽化のため閉鎖され、以降は別館のみの運営となりました。さらに、レジャーの多様化による利用者数の減少や建物の老朽化が進んだことから、2014年3月をもってベルニナ別館も閉鎖され、長年続いた池ノ平での保養施設の歴史に幕が下ろされました。

1970年(昭和45年)には千葉県館山市の館山

品川荘が竣工式を行いました。海辺近くに位置し、温暖な気候と美しい海岸線が魅力の施設でした。さらに海水浴や釣りなどのレジャーを楽しむことができる環境が整っていたことから、家族旅行の場として高い人気を誇っていました。本施設は社員の福利厚生の一環として活用されてきましたが、利用者数の減少等の理由により施設の維持が困難となり1980年代後半に閉鎖されました。

1958年(昭和33年)には品川白煉瓦岡山健康保険組合が健康保険事業として兵庫県赤穂市に赤穂御崎荘を設置しました。また、1990年には川崎炉材社が同地に御崎荘を設置しました。両施設は共に静かな環境に位置し、四季折々の自然を楽しむ場所として社員やその家族に親しまれていました。両施設とも2000年代に保養所としての役割を終え売却されましたが、健康保険組合の赤穂御崎荘の跡地は現在はグランピング施設として利用され、川崎炉材の御崎荘はピザ屋として生まれ変わり、共に多くの客で賑わっています。

これらの保養施設は、社員の心身のリフレッシュや家族旅行に利用され重要な役割を果たしてきました。いずれの閉鎖も社員には大変惜しまれましたが、福利厚生の在り方が時代と共に変化する中で、当社は今後も新たな形で社員支援に力を注いでいきたいと考えています。



ベルニナ本館