

日本茶を主とする包装資材の企画製造販売をする中小企業の社長に就任して14年になる。

社員数は232人だ。決して「約」とはいわない。

一人ひとりの社員の名前が言えて書けることに誇りがある。中小企業だが、顔の

## ふれい考

みえるサイズだからこそできることだ。大企業がやりたがらない、人と人を紡ぐようなワクワクする仕事を実現させた。



株吉村  
代表取締役社長

### 橋本 久美子

男女雇用機会均等法施行前に父の経営する会社で働

き、結婚で姓が変わると電話口のお客

様は途端に厳しい口調

になった。「ああ、娘の立場だから守られていたのだ」と実感した。この時の体験が社員を想う時の原点になっている。

ITの助けのない時代、専業主婦として大阪で子を

育て、住宅生活もした。

14年前、ペットボトルの茶系飲料とコーヒーの人気

## 出産理由の退職者ゼロ

に押され、日本茶の家庭内消費量は激減。業績も右肩

下がりの低迷時に、新社長のパトンは渡された。

当社の女性社員は出産を機に退職するのが当たり前だった。品川区の支援で駒

崎弘樹さんにコンサルティングしていただいた施策の一つが、「出産で一度辞めた女性社員に復職してもらい、働くママのロールモデルを作る」というもの。会社に立ち寄った元企画の女性社員が「高校の時からバイトしていたので、自分で稼ぐお金が

ないのは不安」と口に

した瞬間をとらえて口説き、戻ってきてもらった。何の制度もないところからプロジェクトを立ち上げ、一つひとつ作っていった。診断書なしの自己申告で取得できる「つわり休

暇」や、一度退職しても復職可能になったら申告できる「MO制度（戻っておいでを略してMO）。末子が小学3年生まで時短社員として働ける制度、2時間有休制度なども導入した。

社員が働き続けるためにどうしたら良いのか、と知恵を絞ってできた制度だ。

おかげで、社長就任以来14年間、出産退職ゼロ。しかし、制度を作った時には「ありがとう」だったことが、制度制定後に入社した社員にとっては「あたりまえ」になっている。次回は、そのモヤモヤからどう脱却したかを報告したい。