

## URO電子工業株式会社

## DATA

代表者：代表取締役社長 宇呂 嘉晃  
 所在地：船橋市上山町1-242-1 TEL047-303-6551（代表）  
 設立年：1967年  
 従業員数：39名 平均年齢：49歳 平均勤続年数 9.3年 男性26名 女性13名  
 事業内容：・高周波伝送に関する機器の製造並びに販売 ・特殊保安装置に関する機器の製造並びに販売  
 ・電子機器類に関する機器の製造並びに販売 ・特殊家庭常備機器の開発と販売  
 U R L : <http://www.uro.co.jp/>

## 取得認定等（詳細は14ページ）

- 健康経営優良法人認定（中小規模法人部門）
- 社員いきいき！元気な会社宣言

ワーク・ライフ・バランスや健康経営を行っている経営者の周りには、同じ志をもった人が自然と集まってきます。そんな人達が船橋市にたくさん集まってきたらいいですね。

代表取締役社長 宇呂 嘉晃 さん



## CORPORATE PR

URO 電子工業グループは、各種伝送機器・制御機器の開発及び製造を行っている電子機器メーカー。「製品企画プロセスから量産供給プロセスまでの一貫体制」をもって、「顧客満足」「顧客貢献」を実現します。弊社ブランド製品だけでなく、企画・開発・設計まで行う ODM 製品においても、個性ある製品・サービスの提供をもって、唯一無二の「ビジネスパートナー」としてお客様の事業に貢献していきます。

## 本当の意味で会社と社員を守ることは、経営トップにしかできません

## 背景

社員が疲弊していく！  
定着しない！

当社ではこれまで下請け業務を主としていたため、深夜におよぶ問い合わせや、それに付随する業務等、顧客からの厳しい要求に応えなければならない状態が続いていました。そのしわ寄せは大きな負担としてのしかかり、疲弊しきって大勢の社員が辞めていき定着率も低い状況でした。

私は社長になる前に従業員として働いていた頃から、当時の経営方針に違和感を覚え、他社での勤務経験を持つ中途入社社員等と意見交換をしたことで、当社のやり方が世間に比べて遅れていると気づきました。

そして社長に就任してからは、社員の定着率改善を目指し、「完全下請け」を脱却し、自立した働きやすい会社にするため、約5年前に、顧客第一主義の行き過ぎを見直すことが必要だと考え、大きな経営方針の転換を決めました。社内の反対もありましたが、経営トップが本気で会社を変える覚悟を決め、実行しなければならなかったのです。

## 取り組み

専門家の起用→安全衛生  
推進委員会の設置

社員の定着率を上げるために、ワーク・ライフ・バランス改善に目を向けました。しかし何から手を付けてよいかかわからない状況でしたので、専門家（コンサルタント）のアドバイスが必要と考え起用を決めました。専門家から着手すべき重要課題の洗い出しや健康経営優良法人認定（中小規模法人部門）の取得という明確な目標を示してもらい、就業規則等を見直すことから始めました。

取り組みを進めるために安全衛生推進委員会を設置し、社員同士で意見を出し合う環境もつくりました。当初は委員会の運営も困難な状況でしたが、専門家の助言を受けながらワーク・ライフ・バランスに対する理解や知識が増えていったことで、現在では専門家なしの自立運営ができるまでに至りました。

健康経営優良法人認定の基準の項目をひとつひとつクリアしていくことで、社内の安全管理や労務管理も改善し、社員のモチベーションがアップしていったように思います。

## 工夫

社長自ら

私は毎朝一番に社内のトイレ掃除を行っています。トイレ掃除をすると社内の細かい状況に目が届くようになり、今までになかったアイデアを思いつくきっかけにもなりました。

社員への声掛けも重要です。気軽な挨拶を心掛けていますし、夕方には各フロアを回って社員達に「早く帰りなさい」と促します。徐々に応じてくれるようになってきましたが、仕事に集中している社員は残業しがちなので今後もこういった声掛けは必要だと思っています。

残業が多い社員については、本人と上司の双方に話を聞きます。残業が多いことが問題ではなく双方でコミュニケーションがとれているかを確認するのが重要です。上司が部下を、社長が管理職をマネジメントしなければなりません。例えば月に45時間以上残業をした場合は報告書を提出してもらうのですが、この報告を分析し、時には面談も行うことで改善を目指します。自社では効率良く行った仕事の実績で社員を評価しているためです。

## 成果

UROさんは元気だね！

これまでの取り組みの結果として残業時間をおよそ3分の1削減することができました。常態的に残業が多い社員はなくなったと思います。休みの日に明かりが付いていることもほとんどなくなりました。

有給休暇の取得率も改善して、2018年度は取得率52%を達成、2019年度は60%を目標として取り組んでいます。休暇取得が増えた分、従業員が全力を發揮し効率よく仕事をして、成果を上げることができていると思います。結果、社員も明るくなりました。挨拶の声が元気になり雰囲気も良くなって、細かいことにも気付くようになりました。お客様からも「UROさんは元気だね」と言われるようになったのは嬉しいことです。

安全衛生推進委員会で取り組んできた健康経営優良法人認定の取得も達成できました。認定取得に向けた取り組みによって社員の健康意識も向上してきたと感じています。具体的な結果が出てきたおかげだと思います。

## 未来へ

顧客よし！社員よし！  
取引先よし！の三方よし

当社の目標は、当社、顧客、取引先と関わる全ての人々が、やってよかったと思える仕事をする事です。そのためには社員が健康で幸せと感じられる企業にしていきたいと思っていますので、安心して健康で働ける職場環境の整備が非常に重要だと感じています。安全衛生推進委員会を通じて会社を良くするための提案が増えてきているので、全社を挙げて社員の健康を大切にされた経営に取り組むとともに、社員も企業も共に成長し発展していきたいと思っています。

これからは、ワーク・ライフ・バランス推進や働き方改革、健康経営を行っている会社とそうではない会社では社会的信用度が変わってくると思います。そのためにはワーク・ライフ・バランス推進への取り組みを決断する経営者の意識改革が重要です。当社はまだ成長途上ですが、当社においてその時々何が必要か判断しながら、当社なりの取り組みを今後も行っていきたいと思っています。



長谷川 令人 さん  
（安全衛生推進委員会委員長）



安全衛生推進委員会の運営を通じ、社員みんなの声を会社の改善に活かしていきたいです。

## 市担当者から取材の感想

会社を変革するための社長の勇気ある決意や、その決意を受けてまた自ら考えて行動する安全衛生推進委員会の着実な取り組みがワーク・ライフ・バランス改善につながっていると感じました。