

## あすか製薬株式会社いわき工場

### 【企業概要】

- 事業内容 医薬品、動物用医薬品、医薬部外品、食品及び医療機器等の製造・販売
- 代表者 工場長 笹尾 類
- 従業員数 135 人（男性：67、女性：68）
- 所在地 いわき市泉町下川字大剣 1
- U R L <http://www.aska-pharma.co.jp/>



【あすか製薬株式会社いわき工場】

あすか製薬株式会社は、「先端の創薬を通じて、人々の健康と明日の医療に貢献する」を企業理念とし、2020年に創立100周年を迎える企業です。会社にとって最も重要な財産は人であるという考えのもと、「自ら考え、前に踏み出す人」「高い視点から変化を捉える人」「協働しながら共に成長する人」を『目指す人材モデル』に掲げ、従業員一人ひとりに適したタイミングで、教育研修を行うなど人の成長に重きを置いた取組みを進めています。

今回、同社いわき工場における新人教育体制であるメンター制度等について、総務部長の江原貴之さん、入社5年目で製造部の生田目泰樹さん、同部で生田目さんのメンターを務めた仁平奨司さん、入社4年目で品質管理部の喜古優波さん、同部で喜古さんのメンターを務めた須藤大地さんにお話を伺ってきました。

## メンター活動を通して新入社員の成長をサポート

### 一御社の新人教育研修制度の一つである「メンター制度」についてお聞かせください。

**江原部長**：同じ部署で入社4年目以降の社員をメンター（育成者）として選任し、仕事のサポートのほか、身近な相談相手として月1回程度の定期面談を行いながら、新入社員を1年間サポートしています。メンターとしての期間は1年間ですが、どの社員も、メンターが終了しても先輩・後輩の良い関係が長く続いているようです。

また、当該制度は、新入社員の育成だけを目的にするものでなく、メンターとなる社員の成長も期待して取り入れているものです。



【左から須藤さん、仁平さん、喜古さん、生田目さん】

### 一入社5年目の生田目さんと4年目の喜古さんに伺います。就職を決めたきっかけを教えてください。

**生田目さん**：もともと、地元の製造業に就職したいと考えていました。企業訪問や説明会で、会社の雰囲気に惹かれたこともありましたが、何より、自分たちの作る薬によって病気の人を助けられること、本人も家族も笑顔にしてあげられることにやりがいがあると思えました。家族は、自分の希望する仕事、職であればと応援してくれました。

**喜古さん**：工業化学科で学んだことを活かせる仕事に就きたいと考えていました。自宅から通えることも条件の一つでしたが、原料の仕入れから製造、出荷まで携われることにも惹かれました。

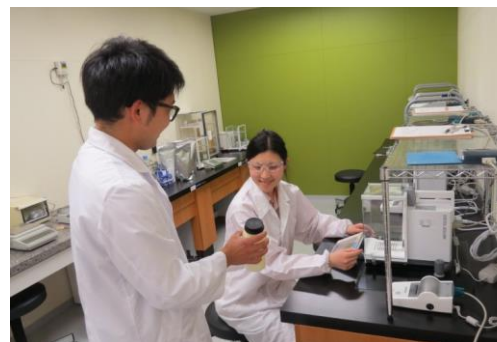
### 一メンター制度の感想と今後の目標を教えてください。

**生田目さん**：現在、製造部の経口剤2課で、打錠という工程を担当しています。同じ課であり、メンターとして仁平さんがいてくれることで、不安や疑問を抱えても、頼れる先輩が必ずいてくれるという安心感がありました。

今後も先輩から学びながら、他の部署も経験し、みんなから頼られる存在になりたいと思います。

**喜古さん**：現在、品質管理部で、注射剤の微生物検査を行っています。配属後は、右も左もわからず、誰に相談していいのかもわからない状況なので、メンター制度はとてもありがたかったです。

今後は、今の自分で満足せず、常に学ぶことを心がけ、この先も成長できる自分を目指したいと思っています。



【須藤さん（左）と喜古さん（右）の業務風景】

### 一須藤さん、仁平さんに伺います。新入社員をサポートする上で心がけていたことは何ですか？

**須藤さん**：品質管理部で喜古さんのメンターとして選任されたのは、入社5年目の時でした。とても不安でしたが、私のメンターをしてくれた先輩に相談しながら指導にあたりました。

品質管理部は、棟が離れているので、他の部署の社員との交流は、昼食時の食堂か、新入社員歓迎会や忘年会などの全体行事の時だけになってしまいがちです。信頼関係の構築や、仕事への依頼にもつながりますので、積極的に他部署の社員と交流を深めること、コミュニケーションの大切さを教えることを心がけました。

**仁平さん**：生田目さんのメンターになったのは、入社5年目の時です。これまで、2人の新人のメンターを務めていますが、新人の育成に携わることにはプレッシャーを感じていました。

須藤さん同様、私を担当してくれたメンターの先輩に聞きながら、自分の経験とコミュニケーションの大切さを伝えてきました。社内での面談も行いますが、肩の力を抜いた率直な意見交換ができるので、面談を兼ねて食事に行くこともありました。彼も入社して5年目となりますので、今後メンターになることもあると思いますが、ぜひ自分の成長のためにも引き受けて欲しいと思います。



【左から仁平さん、生田目さん、喜古さん、須藤さん】

## ヘルシー休暇やパーソナル休暇を設けて有給休暇取得を推進

### 一従業員のワークライフバランスを図る取組みはありますか？

**仁平さん**：今年4月からは、毎月第3木曜日をフレッシュアップDay（一斉退社）として全社的に設定され、いわき工場では16時50分の終業後、17時15分までに全従業員が一斉退社をしております。また、有給休暇については、会社全体での取得率目標を65%としていますが、当工場では、既に達成されており、休暇取得に対する社員の意識は高い方だと思います。

さらに、健康管理のための「ヘルシー休暇」や誕生日や自己管理のための「パーソナル休暇」を設け、有給休暇取得促進に取り組んでいます。

**江原部長**：当工場は、20代の若手社員が増えているので、今後は、女性男性を問わず育児休暇について、取得率100%を目指していきたいと考えています。

## 企業アピールを若者目線で！！

### 一新規高校生を採用するにあたっての課題はありますか？

**江原部長**：今は売り手市場ですので、説明会や工場見学などの機会は、いかに企業をアピールできるかが課題です。部長である私よりも、年代の近い若手社員に経験談を話してもらうなど、工夫が必要だと感じています。

また、福利厚生や休日などに高い関心があるようで、メモを取り出す姿をよく見かけます。会社概要や業務内容とともに、就業時間、各種制度などの条件もきちんと伝えるようにしています。

入社後は、全体研修や工場内の全部署を経験して配属となり、先輩社員がメンターとしてサポートしますので、若者の職場定着率は非常に高い状況となっています。

### 一これから就職を考えている方へメッセージをお願いします

**生田目さん**：ギリギリでなく余裕をもって、じっくり就職先を考えてほしいと思います。私は、高校2年生の2学期から考えはじめ、3年生になって、説明会や企業見学に参加して就職を決めました。その甲斐があって、説明会や見学会の印象のとおり、アットホームな雰囲気の中、楽しく仕事できています。

**喜古さん**：一言でいえば就職に関しては妥協しないことです。私は、学校の就職指導室や説明会に足しげく通いました。仕事内容の他に、家に近いこと、休日、福利厚生なども考慮して、自分の納得いく会社に就職したおかげで、やりがいとともに、明るく優しい先輩に囲まれてとても充実しています。

ちなみに、入社して、社食のランチ定食が、270円と安くてとてもおいしいのに驚きました。おすすめですよ。  
**須藤さん**：自分で働きたいと思える会社を選ぶのが重要だと思います。当社の魅力としては、一つの医薬品の原料から出荷まで携われること、日勤の工場で、仕事と家庭の両立も可能なことだと思います。また、若手社員も多く、新入社員の歓迎会やいわきおどりなど、みんなで楽しく参加できる行事もあります。



【昼食時に賑わう社員食堂】