



# アシザワ・ファインテック株式会社

微粒子技術を強みとする、微粉碎機・分散機の総合メーカー。定年を過ぎても働ける環境づくりを整えるほか、ベテランの貴重な技術と知識を若手に継承する制度を導入。さらには、障害のある人の活躍も積極的に促すほか、そのノウハウを他社にも惜しみなく提供しています。

動画はこちらから



## 事業概要

製造業（粉体機器の開発・製造）等

## 設立

平成14年（2002年）

## 代表

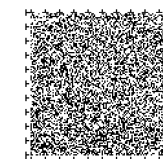
代表取締役社長 加藤 厚宏

## 所在地

習志野市茜浜1-4-2

## 従業員数

169名



## 能力活用



## ベテランの技術を若手に伝える「マイスター制度」を導入

65歳定年後の継続雇用制度や独自の短時間勤務制度の活用による柔軟な働き方の支援を行うとともに、ベテラン社員が豊富な経験・知識・技術を後輩社員に伝えるための「マイスター制度」を導入。年に5～6回の頻度で開催されるマイスター研修は、若手社員が職場の大先輩から直接指導を受けられる貴重な学びの場となっており、技能伝承や後輩育成に貢献しています。

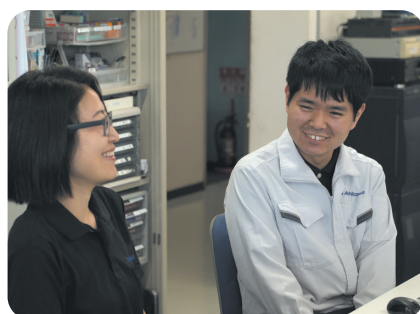


## 職場環境づくり



## 現場と障害者の円滑な関係構築を図り定着率100%を維持

障害のある人の採用時に必要な合理的配慮を支援機関と協議することや、受け入れ先での勉強会を都度行うことで、本人の特性・希望を踏まえた業務内容の決定や、円滑な受け入れ体制の構築につなげています。ポイントは人事総務課が間に入り、現場と障害のある人の意見をしっかり調整すること。それにより双方の不安を解消し、障害のある人の職場定着率は100%を維持しています。

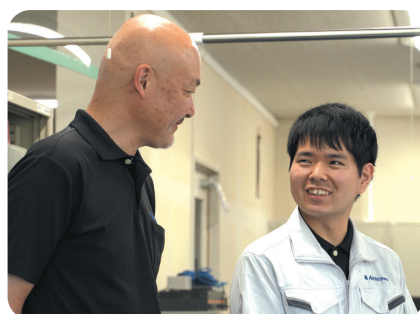


## 先駆的取組



## 障害のある人の雇用実績がない事業者に講演活動や会社見学の受け入れを実施

障害者雇用を福祉やボランティアではなく企業にとっての「戦力」と捉え、個々の特性に応じた業務を用意し、存分に活躍できる場を提供しています。また、その障害者雇用のノウハウを他社にも参考にもらえるよう、障害のある人の雇用実績がない事業者を対象とした講演活動や会社見学の受け入れを積極的に実施。実際の職場環境や取組を、広く紹介しています。



## 受賞事業所インタビュー

Award Recipient Interview

## 社交的ではない社員にも学びの機会を提供するために

代表取締役社長 加藤 厚宏 氏



### Q1 定年後も積極的に採用する理由は？

もともと当社には「定年を迎えたら終わり」という考えはなく、65歳を過ぎても時短勤務などを利用して安心して働けるよう配慮してきました。そんなベテラン社員の貴重な技術を継承するためにマイスター制度を導入し、定年後の社員を積極的に採用しています。

### Q2 マイスター制度とは？

優れた技術を有するベテラン社員に「マイスター」という称号を与え、研修会を通じて知識と技術を若手に伝えていただく制度です。自分から先輩へ積極的に話しかけられない人は、教えてもらう機会を得ることができません。そんな人にも学びの場を提供できるよう導入しました。研修を通じて「知識が増えた」「スキルが上がった」という声も届いており、効果を実感しています。

### Q3 これからの目標は？

若手はもちろん、障害のある人や高齢者など多様な方が機械を扱うことを想定し、メーカーとしてはあらゆる人にとって使いやすい機械を生み出していかなければなりません。当社にも障害を持ちながら活躍している社員がおりますので、彼らの意見も参考にしながらモノづくりの進化に貢献したいですね。

## 社員の声

Employee Voices

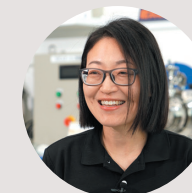


### Voice 01

豊富な経験を活かし後輩との関係性を構築

営業部 パーツ営業課 K.U.さん

24年間の経験で培ったマニュアル化できない技術などを若い人へお伝えし、それが役に立った際は本当によかったと感じます。私の課は20～30代が多く、産休・育休の利用率も高いのですが、そうした後輩をフォローできる関係性を構築できたことは、短時間勤務など柔軟な働き方ができるおかげです。



### Voice 02

支援機関や社内の仲間と一緒に進めていくことが大切

管理部 人事総務課  
人事グループ 人事グループ長 宮下さん

人事担当として感じているのは、多様性の推進は一部の担当者だけが担うものではなく、支援機関や社内で共感してくれる社員と一緒に進めていくことが大切だということです。実際の取組では不安や課題も生じますが、周囲と協力しながら一歩ずつ取り組んでいくことを心がけています。

