

社内提案
制度

年100件を業務改善に

総合厨房機器メーカーの㈱中西製作所（中西一真代表取締役社長）は、独自の提案制度で年間100件を超える従業員の声を集め、働き方改革やワーク・ライフ・バランス施策に活かしている。男性の育児休業取得率100%をめざして開始後1週間を有給としたり、子ども1人につき年5万円まで補助する「給食費補助制度」や、計7項目の認定基準を満たした社員に奨励金を支給する「ヘルスケアチャレンジ!!」などの施策を実現してきた。技能・技術職のスキルアップにも注力しており、製造・設計・メンテナンスの各部門において独自の資格制度を採り入れている。

中西製作所

(大阪府大阪市)

内容制限せずに
社員の声集める

同社の事業領域は、学校給食、病院給食、外食産業など多岐にわたり、厨房機器の製造・販売・メンテナンスに留まらず、給食施設のレイアウト設計なども含めて「厨房」をトータルにサポートしている。全従業員数は708人で、平均年齢は約41歳（2025年4月現在）。営業から技能・技術職まで、さまざまな職種が混在している。

社内提案制度は、18年に現在の中西一真社長が就任して以来、過去6年間にわたって運用してきた。新製品に関するアイデアとともに、労働条件なども含めた「業務改善アイデア」を募り、各種施策の導入に結び付けている。社内システムを通じて提案はいつでも可能で、内容には明確な制限を設けていない。中西社長は、「精査するのは

小・中学の給食費補助

健康づくり 7項目達成で奨励金も

くはない。表計算ソフトの様式を作成するなど作業の効率化につながる提案がみられる一方、働き方改革にも一役買ってきた。男性の育児休業取得を目的として「開始日から1週間」を有給としたり、リファラル採用推進のために「紹介者」への手当を新設・拡充する（正社員採用10万円、パート採用2万円）などの取組みを実現してきた。

中西社長が「これまでで一番ユニークな提案だった」と話すのが、22年度から開始した「給食費補助制度」だ。小・中学校

に通う子どもを持つ社員を対象とし、子ども1人につき年間5万円まで給食費を補助してい

「NAKANISHIヘルスケアチャレンジ!!」制度がある（別表）。定期健康診断の総合判定が「B」以上、1年間を通じて非喫煙者——などの認定基準を満たした社員に対し、奨励金5000円を支給する。昨年4月から運用を開始し、1年間の結果を踏まえて今春初めて6人を認定した。中西社長と吉川室長は「今後、申請者を増やして、奨励金の額も上げていきたい」と口を揃える。

一方、同社では社内提案以外にも営業成績、QC活動など幅広く表彰を行っており、その1つに社員による動画作成コンテストがある。昨年度、最優秀賞を受賞したのが、ヘルスケアチャレンジの利用を促す作品だった（別図）。同社のキャラクターである厨房の妖精・ナッチーくんが「激太り」してしまい、健

診時の問診でドクターから「このままだと糖尿病、高血圧、脂質異常症、心筋梗塞、脳梗塞、脂肪肝、さらには大腸がんなど多くのがんのリスクも……」などと言われ、ダイエットに取り組んだが……というもの。受賞が普及拡大につながれば、と期待を寄せている。

技術・技能職へ
3種の資格認定

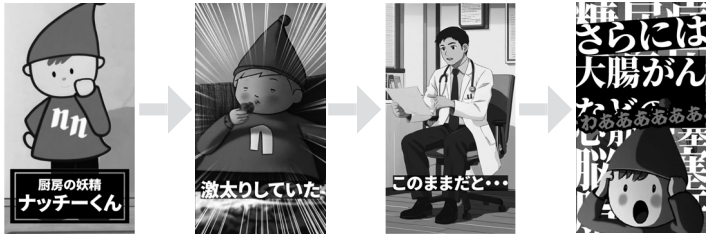
社内提案を通じた改善を推し進める一方で、スキル向上施策にも積極的に取り組んでいる。設計・製造・メンテナンスの各部門で、独自の資格認定制度を運用中だ。マニュアル化が難しい技術の継承を図り、後継者育成を計画的に進めている。

設計部門では、厨房のレイア

別表 「ヘルスケアチャレンジ!!」制度の認定基準

認定基準 (全て満たすことが必要)	①定期健康診断結果の総合判定「B」以上 ②ストレスチェックを受診している ③1年間（4月～翌年3月）在籍し、1カ月以上会社を休んでいない ※産休・育休を除く ④1年間を通じて非喫煙者である ⑤1年間を通じて年次有給休暇の消化率50%以上または年10日以上消化している ⑥BMIの数値が標準値の上限25.0未満である BMI＝体重（kg）÷（身長（m）） ² ⑦社内外でのクラブ活動や運動その他心身の健康増進につながる活動に取り組んでおり、その様子を社内SNSへ年4回以上アップしている
----------------------	--

別図 社員作成のPR動画



ウト設計に携わる人材向けに制度を採用している。レイアウト設計には食品安全衛生や作業の効率化に対する配慮が求められる、施設の種類のより必要な技能・知識も異なる。病院・福祉、学校、社員食堂の3区分を設け、毎年、そのうちの1区分の認定試験を実施している。

試験の内容は、制限時間1日のうちに出題の条件に応じた図面を描くというもの。合格すれば当該区分のエキスパートSとして認定され、9年間にわたり毎月3000円の手当が支給される。複数年かけて全3区分の試験に合格すれば、エキスパートSSSに認定され、無期限で月1万円が支給される。

製造部門では、組立・加工技術などに関する資格制度を整備した。業務の種類別に4つのスキルマップをつくり、それに沿って計10項目程度を修得していく。修得度に応じてスペシャリスト1～2級、マイスターとして認定し、月10000～1万円の手当を支給する。

一方、製品の故障・修理に対応するメンテナンス部門では、今年から3段階（シルバー、ゴールド、プラチナ）の認定制度を創設した。手当の支給額は製造部門と同様、月10000～1万円と定めている。多様な知識だけでなく、豊富な経験に根差した応用力が問われる職種であり、外部から審査員を招いてスキル認定を実施した。初年度からプラチナ認定者が1人誕生している。

設計、製造部門も含めて初の高位資格者であり、当人には権威の証として業務時間中に着用する特別な帽子が贈られた。今後は客先への同行業務などを通じ、従来以上に後輩指導に努めてもらうとしている。

Weekly
Focus

提案の内容は多種多様で、会社への要望に当たるものも少な