

株式会社 コーチョーさんの取組紹介

会社概要

株式会社 コーチョー

代表取締役 渡邊 直 氏

所在地 富士市厚原字川窪 295

従業員 154人（うち女性30人）（2025年度）

主要製品 ペットシーツ、猫砂、大人用紙おむつ

社会貢献活動

- 社内に地域貢献室があり、様々な地域貢献を行っている。
- 作業所「ぴえたす」を開設し、障がい者（静岡県立富士特別支援学校生徒）の職業訓練や高齢者の就労支援事業を受け入れている。
- 特別支援学校のサッカー全国大会のオフィシャルパートナー契約。
NPO 法人静岡 FID サッカー連盟等と合同で、「もうひとつの高校選手権」の愛称で知られる特別支援学校のサッカー全国大会を毎年支援している。
- ホワイト リボン ランへの支援。
ホワイト リボン ランとは、国際協力 NGO ジョイセフが、世界中の女性がより健康に、自分らしく生きることの支援のために、3月8日の国際女性デーに合わせて、日本全国で行っているチャリティランイベント。富士拠点と富士田子の浦拠点の開催支援を毎年行っている。
※大会開催を支援するだけでなく、従業員とその家族の参加料について、1,000円を超える分は、会社が支援している。
- 地域防災への支援。
地元の鷹岡地区まちづくり協議会と防災協定を締結。大規模災害時の地区からの要請による物資の提供。

取材対応

取締役副社長

渡邊 俊さん



総務部 経理課

岩崎 匠さん



経営戦略部

佐藤 俊介さん



取材風景



令和8年2月6日

会社理念

「やさしさをかたちに。」

KOCHO's action!! (行動目標)

- 会社の目指す社会・ケアの在り方を次のとおり定めた。

「『ケア』が当たり前となる社会を『かたち』にしていく。」

- その上で、アクションプランとして、次の行動目標を定めた。

- 1 違いを力に
- 2 想像的なチームをつくる
- 3 「ケア社会」をつくる

会社理念である「やさしさをかたちに。」は社内で浸透していたが、その意味も社内で共有し、会社の存在意義を明確にするために、プロジェクトチームを作り、2022年11月に会社の60周年プロジェクトの一環として行動目標を策定した。

「ケア」が当たり前となる社会に、女性の視点も含まれる。違いを力に変えていくことが会社の成長に繋がっていくという考え方で、多様性にあふれ、色々な意見があってもこそ、会社をよりよくしていける。多様性の1つとして女性活躍を考えている。

女性採用の契機

もともと、製紙会社の現場は、女性の多い職場であったが、機械の大型化、スピード化に伴い男性中心の職場になっていた。

5年前の2021年、製造の現場に女性は1人だった。他方、人手不足で、従業員が雇えないという問題が起きていた。女性が製造部に入ってくれば、労働市場が2倍に増えるという発想に切り替えた。

【製造部において女性が働きやすい職場環境づくり】

女性を受け入れる前に働きやすい環境を整備したのではなく、女性が働きづらい環境があったら、すぐに改善するという方針で受け入れた。採用面接の時に、その旨伝え、女性従業員から「怖いよ。」「やりづらいよ。」という意見があればすぐに改善している。

（改善例）

- ① 現場の液晶モニターが高い位置にあり、身長の高い女性従業員には見えなかったため、すぐに改善して階段を設置した。
- ② 新しい機械を入れるにあたって、大型化すればするだけ、資材の交換頻度が減るので、できるだけバーの高さを高くして大きい資材を使いたい。しかし、バーの高さが高いと比較的身長の高い女性だと対応できないので、生産性は下がるが、女性でも操作できるようにバーの位置を下げた。現在そのラインは、4人で機械を動かしているが、その内2人が女性となっている。
- ③ 女性の視点から、工具を使わない設備にしようと考えた。工具を使うとなると力が必要になるので、工具フリーの職場にした。
- ④ 以前は制服のズボンの色が灰色であったが、女性から灰色のズボンは透けるので嫌だという意見が出て、黒色に変えた。その後男性の制服のズボンも黒色になった。黒色の方が、男性からも評判が良い。
- ⑤ 女性用トイレをつくった。

（結果）

- 製造部（約60人）は、5年前には現場の女性は1人であったが、現在は5人になり、さらに5年前には無かった製造事務職員を合わせると10人が女性となっている。
- 当初は女性が製造部に入ってくることに反発があったが、女性が職場に入ることにより、男性とは違う視点による職場環境の改善が起きた。
- 女性従業員がいることで職場の整理整頓が進み、職場がきれいになった。また、男性でも身長の高い人、低い人、力のある人、無い人、若い人、高齢の人と、人によって違うため、女性のために行った取組が、男性にとっても働きやすい職場に繋がり、現在では女性従業員は歓迎されている。

【会社全体において女性が働きやすい環境づくり】

- ① 意見箱や「ミキワメ」というメンタルを申告するシステムの中で、職場改善の意見を言う機会がある。
- ② 時短勤務がある。
- ③ 学校行事休暇がある。有給休暇とは別に、子供 1 人につき年 3 日の学校行事休暇を設けている。
例えば子供の授業参観の日に、この制度を使って休むことができる。

(結果)

- この 5 年で、女性管理職は増えた。
部長職以上の女性は 1 人 / 8 人。
管理職の女性は 4 人 / 41 人。
(5 年前) 部長職以上の女性 1 人。管理職の女性 1 人だった。
- 男女別の育児休業取得率
男性 2 人 (対象者 4 人) 50%
女性 2 人 (対象者 2 人) 100%

今後、取り組みたいこと

- 女性でも男性でも、身長の高い人・低い人、力のある人・ない人がいるので、男性も女性も働きやすい職場にしていきたい。
ただ、出産、育児に関しては、女性の負担が大きいため、特別な対応が必要になると捉えている。
- 会社として、技術開発の部署をつくりたい。理系の学校を卒業した女性の働く先がないと聞いている。女性のためというわけではないが、理系の女性にとっても、良いことではないか。
- 若い人に入ってきてもらい、SNS などの広報の仕事をやってもらいたい。

取材後の感想

会社の理念である「やさしさをかたちに。」が、お客様だけでなく従業員に対しても向けられ、多様な人々が働ける職場づくりを目指しています。多様な人々が働くことで、多様なお客様のニーズを満足させられる、創造性のある製品を生み出す原動力になっているのではないかと感じました。

その他、取材の中で、ケースが少ないため制度化していないとのことでしたが、配偶者の転勤の期間中、テレワークして会社を辞めずに続けた方のお話や、一度辞めた方が、再び辞める前と同じ条件で正規社員として復職する人の話を聴いて、従業員にとってもやさしい会社であると感じました。



大変お忙しいところ、我々の取材に長時間丁寧に対応してくださり、誠にありがとうございました。