



- 📍 本社所在地 / 安城市赤松町新屋敷264
- 🔍 業務内容 / 自動車用プラスチック製外装部品の製造
- 👤 従業員数 / 63人(男性 9人・女性 54人)

女性活躍は経営戦略！ 「休みやすい」と「評価される」で女性も活躍

🔍 安藤さんにお聞きます。

Q 女性活躍に取り組み始めた頃の状況をお聞かせください。

当社は自動車部品製造業であり、納入工場の稼働状況に合わせて動くため、仕事量を自社でコントロールしにくい状況があります。土曜日はほぼ出勤で有休は取りにくく、休みにくい職場でした。現場は非正規雇用100%であり、仕事が属人化して代替がきかず、休めないために辞めていくという状況。採用後すぐの人を重要工程に配属せざるを得ず、品質クレームが頻発し、顧客レポートもされないという悪循環が起っていました。当時は私に改革のノウハウがなく、外部研修を受けたり外の会社に出向したりして学びました。その後会社に戻り改めて現場を見て、どうにかしなければと強い危機感を覚えました。

Q そのような状況で女性活躍推進に着目した理由は？

大手製造業がひしめくこの地域で、同じ採用の土俵で人員確保をしなければなりません。**大卒理系の男性が引く手あまたな中で、女性の採用に注力しようと考えました。**残業、休日出勤しても稼がたいという女性も中にはいましたが、そういう人は時給が良い職場が見つかるとうちに転職してしまいます。給与待遇では大手にはかなわないので、「**休みやすい**」に特化した働き方改革で魅力を出し、**人員を増やして業務調整**することを目指しました。**経営戦略としての女性活躍推進**でした。

Q まず、最初に取り組み始めたことは？

当社のビジョンのひとつとして、「**女性社員にとって働きやすい魅力のある会社**」ということを社内外に掲げました。**休みにくい業界構造の中で休みやすい環境を作り、差別化を図りました。**はっ

きりと女性活躍を掲げることで、社内もそちらに焦点が向きました。応募者にも会社全体で取り組んでいることが伝わっていったのではないかと思います。

Q 女性社員はすぐに増えましたか？

始めは全く増えませんでした。ハローワークにも応募がなく、合同就職説明会でもだめでした。徐々に増えていき、女性が一定のボリュームに達した頃から、雪だるま式に増えていきました。**現場で女性が働いているという安心感が影響したようです。0%だった正社員は68%にまで増え、うち8割が女性**です。

Q 休みやすくするためにどんな取組をされていますか？

残業休出管理表を作り、残業・休日出勤したくない日に自分で印をつけ、出勤しなくていいようにしました。以前は管理者が一人ずつ都合を聞いていましたが、今は記入するだけで通ります。また**有休の申請用紙を入れるポスト**を作りました。**上長への確認は必要なく、こちらも申請すれば休めます。**社員が休日の計画など主体的に考えるようになりました。

Q 仕事の属人化にはどう対策されましたか？

人事制度を導入して多能工化に重点を置いています。ダイバーシティは実力主義だと考えており、やる気のある人をどんどん伸ばして社員の価値が向上し評価が上がるようにしました。例えばフォークリフトの免許取得を社内で公募したところ、4人が取得に至りました。関連免許の取得で、製造から生産管理、安全管理までできるようになります。**男性のワンオペで残業70時間/月で行っていた出荷管理が、女性2人で作業を分担し定時で終わるようになりました。**事務と現場の両方ができる人もいますし、社内環境は良くなっています。

🔍 河村さんにお聞きます。

Q フォークリフトの免許取得に手を挙げた理由は？

製造ライン以外の仕事に興味があり、できる仕事を増やしたいと思いました。倉庫での出荷作業はトラックの運転手とコミュニケーションをとりながら業務を行っています。

Q 御社の魅力を教えてください。

多様な業務をこなせる人が評価される評価基準が良いと思っています。私は趣味のために働いていますが、休みやすいので趣味の時間もしっかりとれるのがいいですね。

Q 今後の目標は？

入社後8個資格を取りました。大人になってから勉強するとは思っていませんでしたが、仕事が終わってから3時間程勉強をしたり、トイレの壁に暗記項目を貼って覚えたり、勉強することは楽しいです。これから危険物取扱者乙4とメンタルヘルスマネジメント検定3級を取ろうと思っています。



代表取締役社長
安藤寛樹さん