

株式会社 栄和産業

(神奈川県綾瀬市) 常用労働者数: 140名

職場環境の改善と女性へのアピールで採用拡大

女性技能職採用を全面に出した求人、職場見学等の採用活動に加え、助成金も活用しながら女性の応募者を増やすことができた。

製造業
(輸送用機器)

本社工場。神奈川県(綾瀬市)と静岡県に拠点を置き全10工場を有する

ものづくりは誠心誠意誠実
株式会社 栄和産業

設立年:
1974年11月

常用労働者数:
女性18名、男性122名

平均年齢:
女性48.4歳、男性37.5歳

平均勤続年数:
女性4.2年、男性5.2年(2018年3月)

役員における女性割合:
役員37.5%(3名)
管理職(室長)11.1%(1名)
係長(主任)5.9%(1名)

平均残業時間(正社員):
29.0時間/月(2018年3月)

有給休暇取得率:
87.4%(2018年3月)

育児休業取得率:
女性該当者なし、男性0%
(2018年12月時点)

企業認定等:
神奈川県優良工場認定
綾瀬市CSR経営表彰 受賞
地域未来牽引企業認定

事業内容:
輸送用機械器具製造業

URL:
<http://www.eiwa-sangyou.co.jp/>



1枚の鉄板をプレス機にかけて立体的に仕上げる技術が強み



2018年4月に新卒採用の女性社員がCADの研修を受け製作した干支プレート

女性活躍推進に取り組むきっかけ

できないことではなく、できることに目を向けること



代表取締役 伊藤 正貴さん

当社はバスの行先表示機の枠パネルフロントロフやショベルカーのエンジンフード等、大型金属プレス製品の製造を行っている。障がい者、外国人労働者、高齢者の雇用にも積極的に取り組んでおり、女性活躍推進への取組は、2016年の女性活躍推進法の施行がきっかけだった。

障がい者雇用をはじめとする多様な雇用を推進する中で、できないことだけに目を向けるのではなく、できること・得意とすることに目を向けてきた。会社としても社員が働きやすい環境を提供しながら、仕事のやり方さえ工夫すれば、新規事業を生み出し、会社に利益をもたらす等、多くの学びがあった。

女性活躍についても同様に捉えており、両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)を活用することで女性が働きやすい職場づくりを促進できることも分かり、女性活躍推進に取り組むことにした。

課題の分析

女性の応募者が少ない。希望した部署に配置してきた結果、女性技能職が非常に少ない

大型の金属加工が主要業務であり、工場では、1枚の鉄板をプレス機で押しつぶし形成し、レーザー、溶接、板金等の工程を経て出荷するまでが主な作業。これまで従事する技術系社員は男性に偏っていた。そもそも女性の応募者自体が非常に少なく、採用者のほとんどを希望した部署に配属してきた結果、女性は総務部配属となり、男女で配置先が偏っていた。

女性の技術職を増やすには、工場の設備や業務の見直し、女性が入社を望むような職場環境の整備などの女性技能職の受入体制の整備が必要だと考えられた。また、技術系社員が担う業務としては、他にもCADを用いた金型・木型の製作や、機械を使用した複雑な加工を要する製品の製造等があり、イメージだけでなく業務内容を知ってもらうことも必要であることも分かってきた。

一般事業主行動計画の概要

計画期間:2016年10月1日~2021年9月30日

現状と課題

女性の応募者が少なく技能職の女性が少ない。

目標

技能職の女性を現員の1人から2人以上に増加させ、新卒採用者の女性比率を10%以上にする。

取組の内容

安心して勤務できるよう
工場に女性用トイレを設置

技術職の女性を受け入れるための環境を整備することが大事だと考え、女性専用のトイレがなかった工場に、更衣室付き女性用トイレを設置した。女性社員が安心して勤務できるようになった。設置費用は両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)を申請し、充当できた。

また、技術職の女性を増やすために、学生向けパンフレットを見直し、女性も働きやすい会社であることをアピールする求人広告を作成した。

事務職として新卒採用した女性社員にも、製造現場の実習等を実施した。ものづくりの楽しさを体験してもらうと共に、事務職の女性も製造・技術ラインに配属された場合を想定して、受け入れる側の男性社員にも心構えができた。

取組のポイント

女性が働きやすい職場に向けて
改善努力している取組を伝える

女性の応募を増やすために、女性を積極的に雇用しようとしていることを伝えようと見直した求人広告には、女性社員の写真や具体的な業務内容を記載し、業務や職場がイメージしやすいようにした。

また、女子学生を対象とした現場見学では、女性が働きやすくするためにトイレを設置したこと、女性が使いやすい設備や機器の導入を検討していること等、全社的に女性が働きやすい職場づくりに向けて努力している現状を伝えた。



求人広告

効果

助成金を利用して、工場に更衣室付き女性用トイレを設置。女性の応募者が増え、技能職においても新卒女性を採用できた。

まずはチャレンジしよう!
という社風の後押しがあった

女性活躍推進担当者の声

入社以来、総務として人事採用関係にも従事してきたなかで、もっと女性社員が増え、女性が働きやすく長く勤め続けられる会社になってほしいと思っていた。各種助成金の申請についても数多く担当してきたため、女性活躍推進に取り組めば、助成金を使って女子トイレも設置でき、女性社員が快適に働ける職場環境を手に入れられるので、ぜひ取り組みたいと社長に提案した。社長は社員からの提案・チャレンジを応援してくれるので、女性活躍推進の取組も始めやすかった。取組を機に、会社の各部署や工場の社員同士で女性活躍に向けて何ができるか、何が必要か話し合った。普段なかなか聞けない現場の業務のことを知ることができ、それが会社で働く多様な社員の働きやすさにつながっていくと思っている。



企画部主任 荒巻瑞江さん

女性活躍推進アドバイザーから

男女共に働きやすい職場づくりに取り組んでいることを、社内外にアピールすることが優秀な人材の確保につながると伝えた。

また、女性社員の定着が、女性の採用につながっていくこともアドバイスした。

【アドバイザー:浅葉 名津美】