

Keyword

- ✓業務仕分表
- ✓人材育成
- ✓職場環境整備



地域未来牽引企業 はばたく中小企業
小規模事業者300社



すでに活躍する女性の強みを活かす、
人材育成プロセスの可視化と職場環境改善を実現！



会社概要

三益工業株式会社

代表 代表取締役 中西 忠輔

事業内容 航空・宇宙・防衛、高速鉄道車両
電力発電装置、産業機械装置等
関連部品の製造

創立年 1966年

資本金 3,000万円

従業員数 45名（うち女性10名）



本社工場 東京都大田区大森中1-17-23
那須工場 栃木県那須塩原市塩野崎207
http://www.mmsk.co.jp

背景・課題

人手不足、さらなる女性の採用へ

- 労働人口の減少によって、多様な人材の製造現場への登用は必須であると考えていた。
- 総務、生産管理、製造と既に10名の女性社員が様々な分野で在籍し活躍していた。
- 仕上げ作業に従事していた女性従業員が自ら率先して特殊工程（熱処理）業務も対応することに。
従来の補佐的な立場から、現在は規格の整備・客先監査・認証取得対応ができる立場まで成長した事例がある。
- 元現場事務の女性社員が生産管理の実務に従事し、現在は係長に就任。
- 既にある女性活躍の事例をロールモデルとして、女性活躍を見込んだ教育体制と職場環境整備をし、女性でも働きやすい職場にするために、モデル事業に参加した。

支援のポイント



- 現在活躍している女性従業員がどのようにその職場でキャリアを積み重ねてきたのかを整理。
- 本人のやる気を支援する会社の風土と女性職員活躍の実績をブラッシュアップし求人や会社のPRに反映！

取組内容

業務仕分表と女性活躍の実績を分析し、社内新たな仕組みを創る

- ロールモデルとなる女性社員の行っている業務の仕分表を作成。具体的な業務内容や経験を洗い出した。
- 人材育成プロセス・キャリアパスを可視化し、各ステップの中で必要な教育、研修をまとめた。
- 未経験の状態から、現在に至るまで会社のサポート、上司・同僚との関係性、風土が女性社員の活躍に良い影響を与えていた。
- 対象の女性社員にヒアリングを行い、体験談から女性活躍、人材確保における職場環境の良かった点、改善点を分析。



業務仕分表

業務カテゴリ	業務内容	男女割合	代謝率	経験	研修・経験期間	資格
基礎知識習得 業務手順理解	海外熱処理工業規格の理解 顧客品質要求の理解 社内QMS(9100)の理解 社内手順書の把握と実行	女性25% 男性75%	低	要	長期間の研修・経験 (1年以上)を要する。	自社資格
個人資格の取得	自社の熱処理検査資格の取得 顧客の認定資格の取得 公的機関の認定資格の取得	女性25% 男性75%	低	要	長期間の研修・経験 (1年以上)を要する。	社内資格 顧客認定 公的資格
熱処理設備の管理 計測機器の管理	日常点検・定期点検 外部校正と記録の管理 購入・修理記録の管理	女性25% 男性75%	低	要	長期間の研修・経験 (1年以上)を要する。	社内資格 顧客認定
熱処理検査業務	検査手順書の作成 熱処理記録表の作成 熱処理作業指示書の作成 プロセスの妥当性確認 硬さ試験・外観検査実施	女性25% 男性75%	低	要	長期間の研修・経験 (1年以上)を要する。	社内資格 顧客認定

- 現在実際に女性社員が行っている業務のため、「女性にはできない」というものは無い。むしろ多様な業務に渡り女性が活躍できる可能性があることが改めて分かった。

成果・今後の展望

- 現場ベースで進んでいた女性のキャリアパスを改めて可視化し、女性活躍のさらなる可能性を把握することができた。
- 可視化したキャリアパスを参考に情報のアップデートを重ねながら、人材教育の方針の整理を進める。
- 他の業務についても、女性がどのようなキャリアを積み重ねてきたか分析して横展開を進める。
- 教育訓練制度と人事評価制度の整備に注力し、社員のモチベーションアップ、会社全体の体制強化を目指す。
- 栃木県の男女生き活き企業の認定を受けるなど、働きやすい職場づくりをしていることをPRするためHPやSNSでの発信も考えている。

代表のコメント

代表取締役 中西 忠輔 様



新たな人事評価制度のもと、男女関係なく客観的な能力評価に努めています。
今回の取り組みを機会に、女性目線での労働環境の充実化に力を入れたいと思います。