

企業も従業員もイキイキ満足できるわが社の取組

少子高齢化による生産年齢人口の減少、ジェンダー平等社会の実現、外国人材の受け入れ拡大など、社会情勢が刻々と変化している中、柔軟な就労環境の整備や多様な人材の活躍促進が企業に求められている。熾烈な企業間競争を勝ち抜くためには、人的リソースを最大限に発揮することが重要。従業員一人一人が能力を発揮し、家庭や地域生活でも充実した時間を過ごすため、「本当に必要な働き方改革とは何か」と模索している企業の取組を紹介する。

グリーンツール(株)

多様な人材の活躍を促進 品質も働き方改革もますます磨きをかける



代表取締役専務
村上 香氏

当社は、マシニングセンターなどに使われている刃の再研磨を主力事業としており、自動車や産業機械などのメーカーから預かった切削工具を笠岡市内の二つの工場と関東工場で磨いている。新品製造のほか、オーダーメイド品の製作にも対応している。

1本の工具が再び輝きを放つためには0.01ミリ単位の精密さが求められる上、いくつもの工程を重ねるため、どうしても流れ作業による労働集約型の生産態勢になってしまう。一つの業務を特定の個人に頼っていると、その人が退職した際にカバーが難しくなるので、生産スタッフの多能工化が課題となっていた。

また、「製造業＝男の現場」という固定観念が強かったせいか社内に女性が少なかった。女性は子育てや家族の介護をしながらパートとして働く人が多く「せっかく長く勤めてノウハウを持っているのに、もったいない」と思い、多様な人材の活躍促進が必要だと感じていた。

そこで、本人の希望に応じてパート社員の正社員化を進め、女性リーダーを積極的に登用。子どもが小学生以下の場合は時短勤務を可能にし、介護をしながら働いている人は勤務日数を減らすなど、雇用時間・日数を柔軟にして働きやすい環境作りに努めている。新たに導入した半日休暇制度は男女を問

わず取得しており、子どもの学校行事に参加する男性社員も増えているようだ。

残業時間の削減や有給休暇の取得促進では、「休まずに働き続けることが美德」と考える社員もいて浸透に苦労したが、上司や役員が粘り強く呼び掛けていった。また、部署ごとに業務効率化のアイデアを出してもらうことで休みを取りやすくなった。その結果、社員同士でフォローし合う態勢ができ、徐々に多能工が増え、さらに休みが取りやすくなるといった好循環が生まれている。

外国人の登用では、人事担当が各地で飛び回って面談を重ねており、入社後も常務がきめ細やかにコミュニケーションを取って定着を図っている。笠岡市の第2工場内には外国人用の寮を整備。親睦のためにコロナ禍前まで開催していたレクリエーションも再開したいと考えている。当社にコミットした優秀な外国人材を招き入れることで、海外マーケットへの進出など将来の発展に向けて夢が膨らむ。

取組の結果、女性社員の比率は年々上がっており、現在は35%と製造業としては高い割合となっている。外国人従業員の比率も19%まで上昇。休みを増やしたことで新卒社員の採用も進んでおり、かつてはほとんどが中途入社だったが、新卒が22%を占めるようになった。また、全社の平均残業時間は、月4.2時間まで下がっている。

社員一人一人の得意分野を生かし、生き生きと働いてもらう試みも進行中。工場の電気工事や配線、外壁塗装はそれぞれ技能を持った社員に腕を振るってもらった。「岡山働き方改革パイオニア企業」の盾を飾っているエントランスの柵も社員の力作。社内ベンチャーにも取り組んでおり、もうすぐ形になりそうだ。今後は生産現場のDX化を進めてさらに業務効率化を図り、品質と働き方改革にますます磨きをかけていきたい。



パイオニア企業受賞

会社名 / グリーンツール(株)
所在地 / 笠岡市みの越17
代表 / 代表取締役社長 藤原雅義
 / 代表取締役専務 村上 香
設立 / 1978年4月
資本金 / 8,000万円
従業員数 / 217人



性別・国籍を問わず柔軟な勤務態勢を実践

1 残業時間の削減

毎週水曜を「ノー残業デー」としているほか、残業を事前申請制にすることでメリハリのある働き方を実践している。忙しい部署には他部署から応援社員を派遣することで、労働者の中で勤務時間に大きな差が出ないように努めている。

2 多様な人材の活躍促進

女性リーダーの登用に力を入れており、リーダーであっても子育て中の場合は定時退社や休暇の取得を促進することで、働きやすい職場環境を整備。また、パート社員の正社員化を進めることで会社への帰属意識を高め、生産性を向上させている。従業員がグループで食事会などを開いた場合、会社が費用の一部を負担。社員同士のコミュニケーションを促進し、女性ならではのアイデアや声も拾っている。

高度外国人材や留学生にアプローチし、国籍を問わず優秀な労働者を積極的に採用。ベトナムの旧正月「テト」の時期にはイチゴ狩りやボウリングなどのレクリエーションを行うなどして人材の定着に向け注力している。



髪の毛の6分の1サイズの細かな技術が求められる製造現場では、企業理念や事業の方向性を理解した外国人材も活躍している



外国人従業員を集めた親睦イベント。優秀な人材にいきいきと働いてもらうため、生活面にも気を配る

3 休暇の取得促進

半日休暇制度を新たに導入し、年次有給休暇の取得を促進。部署ごとに出された業務効率化案を役員・幹部がすくい上げ、取引先が休みとなる大型連休などは生産ラインを停止させるなど、メリハリのある働き方を心掛けている。勤怠管理システムにより社員ごとの休暇取得日数を把握し、休んでいない人に対しては上司が声掛けする。「年間休日115日」を目標に、2020年から毎年1日ずつ休みを増やしてきたが、2024年は一挙に5日増やして113日とした。



勤怠システム

4 仕事と家庭の両立支援

子どもの送迎や急な病気などにも対応できるよう、小学生以下であれば時短勤務を可能とし、希望があればその後においても引き続き認めている。家族の介護が必要となった従業員には、時短勤務、所定勤務日数の削減など、無理なく継続して勤務できる体制を整備している。社員からは「前の会社でも時短勤務の制度はあったものの早退しづらい雰囲気だった。当社では多くの人が時短勤務を利用しており、気後れせずに帰ることができる」と利用しやすい環境が整っている。

5 人事評価制度

上司による点数評価に加え、社員が業務内容を自己評価する制度を実施。社員は1年の業務を振り返り、努力した点を所定の用紙に記述することで頑張りをアピールすることができる。評価を元に面談を行い、会社と従業員の目指す方向性をその都度確認している。



評価シート