

中部地域のものづくり企業と女性の活躍を支援する

# WOMAN

ダイバーシティ経営に取り組む企業特集



みんなで応援します！ダイバーシティ経営

# 多様な人材活用に フォーカス！ ダイバーシティに 取り組む企業



松本機械工業株式会社	…	p03	シニア人材
株式会社エムエス製作所	…	p05	子育て中 高度外国人 シニア人材
大野精工株式会社	…	p07	家事と両立 高度外国人
株式会社レグルス	…	p09	高度外国人
賀谷セロファン株式会社	…	p11	高度外国人
コンチネンタル株式会社	…	p13	シニア人材 高度外国人
近藤技研株式会社	…	p15	子育て中
高間株式会社	…	p17	シニア人材 家事と両立 高度外国人 子育て中
大橋運輸株式会社	…	p19	高度外国人





石川県

# 松本機械工業株式会社

シニア人材



企業名／	松本機械工業株式会社
代表者／	松本 要
所在地／	石川県金沢市示野町ニ80番地
法人ナンバー／	5220001006639
会社設立年／	1948年(昭和23年)
資本金／	7,200万円
従業員数／	88名
平均勤続年数／	15.7年(女性14.7年 男性15.9年)
ホームページ／	<a href="http://www.mmkchuck.com/">http://www.mmkchuck.com/</a>

## ダイバーシティ☆実行宣言！



代表取締役社長 松本要さん

当社のダイバーシティへの取り組みは、約2年前に採用した女性社員が、加工現場の業務に興味を示してくれたことがきっかけでした。その社員はバイオ領域が専門でしたが、目を見張るスピードで仕事を覚えてくれ、仕事に性別や年齢の差はないことを教えられました。また彼女の入社によって、それまで男性ばかりだった職場の雰囲気も明るくなり、さらに工場見学に来てくれた新卒の女子学生も次年度の入社を決めてくれたのです。多様な人材の採用が、組織に風穴を開けることを実感し、次に着手したのが石川県の移住支援事業(UIターン事業)を活用した、シニア人材の採用です。昨年採用した宮田さんは、大手電機メーカーの生産技術部門に長年勤務した方。彼の入社を機に、当社にも新たに生産技術部を設け、培ったノウハウを存分に発揮していただくほか、会社全体の改善業務のリーダーとしても活躍してもらっています。

## 事業内容

「つかむ」「ささえる」「まわす」部品で事業を展開。工作機械周辺機器と油圧チャック及びチャッキングシステム、高速回転シリンダー、NCロータリーテーブル、超精密角度割出システム、テールストック、エアブスタ等の開発・製造・販売を行う。電気式チャック、24時間の無人化運転を可能にするオートジョーチェンジシステム、放電加工用テーブル、難削材加工に適した剛性のあるテーブルなどオリジナリティ溢れる製品で、工作機械の能力を最大限に引き出す。海外輸出はアジア、北米、フランスなど。



### 【取り組みポイント①】

#### 女性が働きやすい環境づくり

現場の業務は、1人ひとり独立しているものが多いため、それぞれの予定に合わせて作業スケジュールをコントロールすることが可能。家事や育児、介護など、家庭での役割りが大きい女性も、自分のペースで無理なく働くことができます。



### 【取り組みポイント②】

#### 若い人材を管理職に登用

社員の能力を正當に評価。年齢や勤続年数にかかわらず、意欲や成果、リーダーシップのある社員を積極的に管理職に採用しています。今年度は、生産管理課課長に入社14年目・36歳の社員、製造部機械課課長に入社12年目・37歳の社員が抜擢されました。



### 【取り組みポイント③】

#### シニア人材の経験を活かす

石川県のUIターン事業等を活用し、豊かな知識と経験を持つシニアを好待遇で採用。65歳まで正社員として雇用するのはもちろん、それぞれの経験を最大限に発揮できる部署やポストを用意するなど、働き甲斐のある環境づくりにも力を注いでいます。

## 経営者の取り組み“成功のKeyPoint!”



### シニア人材の採用で技術力と社員のモチベーションを推進。

昨年採用した宮田さんは、大手電機メーカーの生産技術部に長年勤務され、高い知識をお持ちでした。当社にとっても生産技術部は必要でしたので、彼の入社を機に新設し、生産設備の導入や改善、治具の設計・導入業務などに手腕を発揮してもらっています。また大企業の効率性を伝授していただくため、会社全体の改善業務のリーダー職もお任せしました。管理職経験もあるので社員に対するやる気の引き出し方も大変お上手で、それまで月数件だった業務改善案が、彼の入社後は20件を超えるようになりました。

### 長年の課題である中途採用者の定着率をOJTの強化で改善。

当社ではこれまで、中途採用者の定着率が良くないのが課題でした。そこで今年から外部の機関に依頼し、社員に「教えること」を学んでもらいました。まだ具体的な成果は計れませんが、現場の雰囲気や教える側・教えられる側のコミュニケーションは改善したようです。また、人材の活性化への取り組みとして、創立記念日に行っているのが「じゃれじゃれ祭り」。チームで金沢の街を探索し、様々な気づきをディスカッションすることで、課題発見・解決力やチームワーク力の向上をめざしています。

# interview

活躍中の社員インタビュー

## 地元に戻り、65歳まで現役で働く。自分も家族も大満足の選択でした。

### 仕事の内容

前職では、関東地方に単身赴任して働いていました。定年の60歳を前に今後の人生を考え、浮かんできたのは、家族と一緒に暮らしたい気持ちと、まだまだ仕事を頑張りたいという意欲。それで、石川県のUターン就職を支援する団体を訪ね、松本機械工業を知りました。話を聞くと、私が取り組んできた生産技術の知識を活かしながら、65歳までバリバリ働けるとのこと。待遇面も、元の企業で再雇用として働くより条件が良かったので、迷う理由はありませんでした。現在は生産技術部の次長として、生産設備の導入や改善、治具の設計などを担当するほか、改善提案制度の責任者および改善活動推進責任者を任されています。



### 仕事のやりがい

技術的なことはもちろんですが、作業場の環境改善や多部署を横断するルールづくりなど、大企業での経験をもとに、改善提案できる部分がたくさんあり、それを一つひとつ実行していく点にやりがいを感じます。たとえば改善提案制度。これはもともと当社にあったのですが、日々の作業に追われる中で、なかなか実現しない、しても続かないという課題がありました。そこで、提案1件につき500円の報奨金を出し、実走の責任は私が持つことにしました。すると3か月後には提案数が従来の7~8倍に。こんな風に、さまざまな課題にスピーディーに対処し、成果を挙げられるのは、中小企業ならではの醍醐味だと感じます。



宮田 康治さん  
所属部署：生産技術部  
次長 2018年入社

シニア人材

### これからの目標

入社して1年余り。ここまでは、いわゆる5S、6Sといった現場環境の見直しを中心に改善業務を進めてきました。今後はこれをさらに深めるのと並行して、生産性及び品質の改善にも本腰を入れて取り組みます。大企業で働いてきた私から見ても、当社の技術力は本当に秀逸です。だからこそ、作業方法や工程を見直し、ロスや不良率を下げることで、会社をもっともっと儲かせたい。定年まであと7年。そのリミットが、計画的に、前向きに、仕事に取り組みさせてくれます。また私生活では、趣味のロードバイクや山登りを楽しみながら、健康づくりも進めたいと思っています。住み慣れた地元で、心身共に健康的に暮らす私を、家族も喜んでくれています。





愛知県

# 株式会社エムエス製作所

子育て中

高度外国人

シニア人材



企業名／	株式会社エムエス製作所
代表者／	迫田 幸博
所在地／	愛知県清須市春日立作54-2
法人ナンバー／	8180001045184
会社設立年／	1971年(昭和46年)
資本金／	3811万円
従業員数／	41名
平均勤続年数／	14年(女性1年 男性14年)
ホームページ／	<a href="http://www.msgroup.co.jp/">http://www.msgroup.co.jp/</a>

## ダイバーシティ☆実行宣言！



代表取締役社長 迫田 幸博さん

オンリーワンの技術力を継承し、グローバルに展開する当社にとって、最大のテーマは「人材の育成」です。当社が勝ち残って行くためには、「外国人」「女性」「シニア」は必要不可欠であり、特に外国人の採用は、約18年前から業界に先駆けて着手しました。会社近くに寮を用意するほか、日本語教室の費用支給、他の社員と交流できる場の提供、各国の文化習慣を尊重する柔軟なルール作りなど多面的にサポートし、18年前の採用者を含め、現在は本社に7名の外国人が在籍しています。また女性については、子育て中も安心して働いてもらえるよう、3年前より子連れ出勤を可能にしました。さらにシニア人材は、定年を設けず、働く意思のある限り技術者、技術指導者として活躍してもらうほか、外部人材の採用も積極的に行っています。今後も柔軟性とスピード感を持って幅広い人材を登用し、中小企業の先進的事例となるよう動いて参ります。

## 事業内容

金型の設計・製造を軸に事業を展開。特に自動車用ウェザートリップの成形金型では高い評価を得ている。世界トップクラスの技術力を武器に、海外にも積極的に進出。現在は、中国、インドネシア、メキシコ、タイ、インドの5カ国に拠点を展開している。また対外アピールも積極的に行い、2018年には「愛知ブランド企業」「はばたく中小企業・小規模事業者300社」「地域未来牽引企業」に選出。さらに「子連れ出勤」を可能にした取り組みが、平成30年度版「少子化社会対策白書」に紹介された。



【取り組みポイント①】

### 外国人の積極的受け入れ

海外拠点のある5カ国はもとより、スリランカ、ブラジル等の人材も採用。日本で、同社の理念と技術を学び、自国に戻って現地法人の幹部として活躍する、という長期的なキャリアプランと環境面の確立が、高い定着率につながっています。



【取り組みポイント②】

### 「子連れ出勤」の導入

社内に用意された子ども部屋で、子どもと一緒に仕事ができる「子連れ出勤」は、雇用形態に関わらず利用可能。子どもの行事や体調に合わせて、出勤日や勤務時間を自由に調整できる柔軟な働き方の導入で、女性の家庭と仕事の両立を支援しています。



【取り組みポイント③】

### 経験を活かすシニア人材活用

定年を設けず、意欲ある限り働き続けられる環境を整備。職人としてだけでなく、指導者として技術の伝承も担ってもらうため、指導のノウハウや資格を習得するための学びも手厚く支援しています。現在も72歳を筆頭に、複数のシニアが活躍中。

## 経営者の取り組み“成功のKeyPoint!”



外国人の登用により、海外だけでなく、社内のグローバル化も進みました。

「外国人を雇用する秘訣は？」とよく尋ねられますが、私は日本人と同様に接することだと思っています。どの国の人も褒められれば嬉しいし、叩かれれば痛いですからね。もちろん、それぞれの文化や習慣には十分な配慮が必要です。たとえば、イスラム教を信仰する社員には専用の部屋をつくり、作業を中断してお祈りしてもいいルールをつくりました。日本人社員からの不満は全くありません。むしろ、彼らの優秀さや勤勉さを間近で見ることで危機感を持ち、より前向きに働いてくれるようになりました。

女性やシニアに活躍してもらうことで社内に家族的な絆が生まれます。

女性については、せっかく仕事を覚えてくれても結婚や出産で辞めてしまうことが長年の課題でした。そこで3年前にスタートしたのが「子連れ出勤」で、これまでに2名が利用しています。当初は、危険はないか？書類の管理は？と心配しましたが、始めて見ると、みんなが温かい目で子どもを見守ってくれるんですよ。シニアの活躍も含め、社内に家族的な、温かい絆が生まれました。会社としても、夏祭りや忘年会などイベントを豊富に設け、他の社員も家族ぐるみで交流できるよう工夫しています。

## interview

活躍中の社員インタビュー

いろいろな国籍、年齢、性別の仲間とワンチームで働けるのが楽しい。



吉永 美恵さん  
所属部署:管理部  
2018年再入社

子育て中

### 仕事の内容

吉永さん: 以前6年ほど勤務し、第1子の出産を機に退職。第2子出産後に復職のお話をいただきました。小さいうちは子供と一緒にいたかったので仕事は諦めていましたが、子連れ出勤ができると聞き、2歳の次女と挑戦しました。

アンキッドさん: インドの大学で機械工学を学びました。大学の先輩がエムエス製作所で働いていて、紹介を受け入社しました。来日の際は、言葉や生活面が心配でしたが、寮や日本語教室の費用を支給してもらえると聞き、安心できました。

大坪さん: 前職は金融機関に勤務し、当社の営業担当をしていました。社長からは仕事以外にも学ぶことが多く、また事業にも魅力を感じたので、役職定年後の57歳の時、一念発起して入社。歯車から柱へ。働き甲斐を求めての就職でした。



ミシラ・アンキッドさん  
所属部署:  
機械加工(NC)  
2016年入社

高度外国人

### 仕事のやりがい

吉永さん: 総務・営業事務を担当しています。子連れ出勤の良さは、子供の成長を見ながら仕事ができること。自分の業務範囲が明確なので、前より効率性や責任感が高まったし、みんなが可愛がってくれるので子供も社会的になりました。

アンキッドさん: 3年間組立加工を学んだ後、自ら希望して機械加工にステップアップしました。治具の開発や作業環境改善の案を出し、上司に認められると嬉しいし、後輩の外国人従業員に、仕事や生活情報を教えるのもやりがいを感じます。

大坪さん: 財務関係全般、輸出業務の段取りや書類作成、若手営業マンの育成など、バックヤード側の全業務を統括しています。前職では経験のない海外出張や国際業務も、やればできるものだと実感。若い社員の成長力にも刺激を受けています。



大坪 裕幸さん  
所属部署:  
管理本部長兼財務部長  
2017年入社

シニア人材

### これからの目標

吉永さん: 子連れ出勤のスタート時、2歳だった次女は4歳に。今も幼稚園のお迎えの後、一緒に仕事に戻るなどしています。現在はパート職ですが、子供から手が離れたら正社員に戻り、今度は私が子育て中の後輩をサポートしたいと思っています。

アンキッドさん: まずは学び始めた機械加工をマスターし、その後は設計を身につけたいです。そして全ての業務を覚えたらインドに戻り、現地法人のマネージャーになるのが最終目標。ステータスの高い日本企業で働き、家族を喜ばせたいです。

大坪さん: 入社して3年。様々な業務を通して社員との信頼関係も深まりました。今後も社の成長と人材のレベルアップに尽力する所存ですが、企業の永続的な成長を考えると人づくりも急務。自分の後継者育成にも着手したいと思っています。





愛知県

# 大野精工株式会社

家事と両立

高度外国人



企業名	大野精工株式会社
代表者	大野 龍太郎
所在地	愛知県西尾市下羽角町大縄35番地1
法人ナンバー	9180301002867
会社設立年	2001年(平成13年)
資本金	1500万円
従業員数	105名
平均勤続年数	5.1年(女性5.1年 男性4.8年)
ホームページ	<a href="http://www.ohnoseiko.com/">http://www.ohnoseiko.com/</a>

※近年、従業員増加の為、平均勤続年数が短くなっています。

## ダイバーシティ☆実行宣言！



会長 大野 孝久さん

当社が初めてベトナム人を採用したのは2009年でした。その後、2013年にベトナム工場を立ち上げ、現在では技能実習生を含め国内だけで30名余のベトナム人が働いてくれています。非常に優秀で勤勉な彼らに意欲を持って働いてもらうため、当初から社員の雇用条件は日本人と全く同じ。彼らの存在は、生産性の向上はもちろん、日本人従業員たちの意識も変え、内なるグローバル化を成功させてくれました。2020年にはフィリピン人の採用にも着手し、当社の世界的競争力をさらに高めていく所存です。また当社の原動力を加速させるもう一つの存在が女性。女性の持つ強さと優しさは男性には決して真似できないものです。育児中も無理なく働けるよう、社内に託児所を設けるなど環境を整え、事務系をはじめ、検査や加工現場など、幅広い部署で活躍してもらうほか、製造業以外にも農園やデイサービスなどの事業も展開しています。

## 事業内容

自動車デバイス用精密部品加工、超鏡面仕上加工、試作品の製作。フライス盤、マシニングセンタ、NC旋盤、ワイヤーカット、平面研削盤、円筒研削盤、プロファイル研削盤等の多様な機械設備の設置による一貫生産体制を実現している。ベトナムに生産工場を持ち、現地および国内においてベトナム人従業員を積極的に雇用。ものづくり分野以外に農園、デイケアサービス、レストラン、カフェなど多角的に事業を展開し、企業成長と地域貢献を両輪に、多様な人材の雇用に積極的に取り組む。



### 【取り組みポイント①】

#### 外国人が働きやすい環境づくり

賃金、福利厚生など日本人と同一条件にするに加え、週1回の日本語教室、年1回の里帰り休暇(1週間)などの制度を導入。さらに、地域を挙げて旧正月を祝うイベントを主催し、自社のみならず、西尾市周辺で働くベトナム人と地域社会をつないでいます。



### 【取り組みポイント②】

#### 事業の多角化

激動する社会情勢に対応すべく、製造業を核としながらも、製造業のみに頼らない事業体制の整備と地域貢献を目的に、農園、デイケアサービス、カフェ、レストラン、エステなど幅広く事業を展開。特に女性の雇用の場を広げ、社会進出をサポートしています。



### 【取り組みポイント③】

#### 女性が働きやすい環境整備

育児や介護など、それぞれの事情に合わせて勤務時間や曜日を自由に調整できるほか、本社内に託児所も完備。農園やデイサービスなど他の事業所も含め、パートや社員の区別なく8時半～17時半まで利用可能。現在約20人の子どもを受け入れています。



## 経営者の取り組み“成功のKeyPoint!”



### 外国人従業員と協働することで、世界と戦えるマインドを養ってほしい。

国内では、「日本の技術は世界一」などと言われますが、いざ世界に出てみると、状況は異なります。当社の拠点があるベトナムも、見据える先は日本ではなく欧米。ぬるま湯に浸かったままでは、日本の製造業は近い将来、見向きもされなくなるでしょう。だからこそ、当社にとってベトナム人従業員は「教えてあげる存在」ではなく「世界を舞台に、共に成長する仲間」。彼らと協働することで、日本人従業員にも、グローバルな視点や危機感を持ってもらい、世界と戦えるマインドを養って欲しいですね。

### 多様な人材を活用しながら会社を成長させ、全社員の人生を恒久的に守りたい。

製造業を取り巻く環境が大きく変わり、当社でもIT化やロボット化を進めていますが、その原動力となるのが、外国人や女性、シニアの方々です。当社ではもとより、全従業員に対して1分単位の総合生産管理システムによる時間管理を導入していますが、多様な人材の能力を平等に評価するためにも、このシステムは有効だと考えています。今後も多様な人材を積極的に登用し、また製造業以外のビジネスも拡大しながら安定した利益を上げ、従業員の生活や人生を恒久的に守りたいと考えています。

## interview

活躍中の社員インタビュー

### 性別や国籍を問わず、みんな平等。1人ひとりが大事にされる会社です。

#### 仕事の内容

杉浦さん：下の子どもが保育園に入園したので仕事を探していた時、家から近く、事務系の業務で募集のあった大野精工を知りました。当時、私は保育園の役員をしていて、会議に出るため毎週木曜日は仕事を休まなければならなかったのですが、そうした希望もまるごと受け入れてくれ、この会社なら安心して働けると思い、パート職として入社しました。

リュウミンさん：ベトナムで通っていた日本語学校で、大野精工の会長を紹介してもらいました。大学で学んだ電子やロボットの知識が活かせること、日本人と同じ条件で働けることに魅力を感じ、入社することに。日本語は少し心配でしたが、日本人従業員の方が、ゆっくり話してくれたり、機械に英語表示をつけてくれたりしたので、スムーズに仕事に慣れることができました。

#### 仕事のやりがい

杉浦さん：入社して17年。入社当時の営業事務から少しずつ業務が広がり、2018年からは総務・経理室長として、人事や広報も含め、部下7名と共に業務にあたっています。仕事のやりがいは、社員みんなから頼りにしてもらえること。先日ある社員から「杉浦さんの代わりっていないよね」と言われ、本当に嬉しかったです。今後も会社でオンリーワンの存在であり続けたいです。

リュウミンさん：ワイヤーカットの加工からスタートし、現在はMC製作部品のプログラム作成、ソフトの保守管理、プログラマーの指導、新人教育等を担当しています。仕事をしていて一番楽しいのは、急ぎの仕事仕上げ、お客様に喜んでもらった時。自分の知識や技術を通して、目の前で困っている人の役に立てることは何よりのやりがいで、明日も頑張ろうと思えるんです。

#### これからの目標

杉浦さん：大野精工では多様な業務に挑戦でき、また人材教育の研修なども受けさせてもらいました。受け身だった自分に主体性が芽生え、能力的にも人間的にも成長できたのは仕事のおかげです。二人の子どもも成人し、活き活きと働く私を一層応援してくれるので、この先も元気な限り頑張りたいと思っています。

リュウミンさん：まず仕事では、さらに難しいプログラムをマスターしたい。そして一緒に職場で働かせてもらっている妻はもちろん、ベトナム人の後輩達が安心して働けるよう、仕事や生活のサポートをしたいです。またプライベートでは、一家の大黒柱として家族を支え、子どもには日本で教育を受けさせたいと思っています。そして里帰り休暇を利用して、年に一度はベトナムに住む両親の元も訪れ、安心させてあげたいです。



杉浦 美和さん  
所属部署：経理室長  
2003年再入社

家事と両立



リュウミン・ニュットさん  
所属部署：プログラム  
班長代行 2012年入社

高度外国人



三重県

# 株式会社レグルス

高度外国人



企業名／	株式会社レグルス
代表者／	伊藤 良一
所在地／	三重県鈴鹿市若松中1丁目20-6
法人ナンバー／	2190001005507
会社設立年／	1969年(昭和44年)
資本金／	1000万円
従業員数／	124名
平均勤続年数／	9.3年(女性9年 男性10年)※
ホームページ／	<a href="http://www.regulus.co.jp/">http://www.regulus.co.jp/</a>

※外国人技能実習生を含む

## ダイバーシティ☆実行宣言！



代表取締役会長 伊藤 良一さん

当社のダイバーシティへの取り組みは、私自身が事故により重度障がい者になったのがきっかけでした。身体や精神にさまざまな障がいを持つ人と働いてみて感じたのは、どんな方でも必ず何らかの能力や才能があるということ。健常者を基準にできないことを引き算するのではなく、一人ひとりを基準に、できることを足し算で考えることが重要だと気づいたのです。そこで2006年には、バリアフリー工場(千代崎工場)を建設し、「違いの中から個々の能力を評価する」という考え方を基盤に、外国人や高齢者へと雇用を拡大。2014年には経済産業省の「ダイバーシティ経営企業100選」に選ばれ、現在は障がい者7名(パート1名含む)、外国人3名(パート1名含む)、高齢者10名(パート5名含む)が活躍しています。また、2016年にタイに設立した生産拠点でも、将来的に障がい者や高齢者の雇用を進めていけるよう準備を進めています。

## 事業内容

自動車用ワイヤーハーネス、電子機器部品などを製造。設計から部品調達、生産設備設計、治工具製作、品質管理まで、ワンストップの生産体制を整備している。三重県内に3工場を擁するほか、2016年にはタイに現地法人を設立。現地日系メーカー向けのハーネスの製造・販売を手掛ける。また1995年、現会長の伊藤良一氏が重度障がい者となったことを機に、障がい者の雇用を推進。その後、外国人、高齢者と、多様な人材の雇用を拡大している。2000年には社会福祉法人朋友を設立し、福祉事業も展開する。



### 【取り組みポイント①】

#### 外国人のためのイベントを開催

タイ人の社員と技能実習生のために、年に1度、大規模なイベントを行っています。みんなでタイの料理を食べ、タイの歌を歌うことで、日々の疲れやストレスを癒し、また日本人社員には、タイの文化を体験的に理解する機会にもなっています。



### 【取り組みポイント②】

#### 働く時間や場所を自由に選択

働く人それぞれの身体的特性や体力、家庭の事情に合わせて、勤務時間や場所等を柔軟に変えられる体制を整えています。例えば、身体障がいの程度によっては在宅勤務も可能。またパートと正社員の雇用区分も、双方向に何段階でも切り替えることができます。



### 【取り組みポイント③】

#### 地域と従業員をつなぐ

特に外国人従業員は、地域社会との接点が薄く、孤立しがちです。そこで、地域のお祭りや清掃活動などにはみんなに声をかけ、一緒に参加。近所の方が浴衣をプレゼントしてくれるなど、温かく迎え入れられることで、仕事や生活への意欲も高まるようです。

## 経営者の取り組み“成功のKeyPoint!”



### バリアフリー工場を設立し、働きやすさと生産性向上を実現。

2006年に新設した千代崎工場は、フロア全体が車椅子で作業しやすいよう設計しました。また同時に、障がい者が生産した製品が信頼されるよう、QCDES(品質向上、コスト削減、適正在庫、環境推進、安全向上)に注力した生産環境づくりにも取り組みました。作業手順などを具体的に書き込んだ原寸大の指示版などを配置して作業ミスを防止するほか、それぞれが複数の業務を覚えることで、社員の急な休みにも現場内で対応できる仕組みを構築。このような環境は健常者の能率や品質向上にもつながりました。

### タイの生産拠点でも、多様な人材が活躍できる環境をつくりたい。

自動車業界の消費地生産に対応するため、2016年にタイのタイナワナコン工業団地に工場を設立しました。現在は現地の工場長と、日本の技能実習生の指導・通訳担当者の、2名のタイ人が海外事業を支えてくれています。スタートして3年なので、まだ実績はありませんが、ゆくゆくは、タイで採用した人材を日本で教育して現地に戻し、管理職として活躍してもらいたいと考えています。その際、当社の技術はもちろん、多様性を尊重する風土も伝えていけるよう、研修項目の中に、障がい者への対応も組み込んでいます。

# interview

活躍中の社員インタビュー

## 通訳として、レグルスの技術と心をタイの人々に伝えています。

### 仕事の内容

私は、大学生の時に交換留学生として2年間日本で過ごし、大学卒業後は三重大学大学院で農業を研究しました。レグルスでは、その際身につけた日本語を活かし、主に通訳・翻訳の仕事をしています。内容は、タイの工場で使用する作業手順書や標準仕様書の作成や、タイ人の技能実習生の仕事や生活のサポートなどが中心です。作業手順書は、技術的な知識がないと作成できないので、自分で図面を読んだり、試作品をつくりながら、細部まで具体的に理解して、写真などを添えながらわかりやすくなるよう工夫しています。また土曜日には、技能実習生のために日本語教室も開いています。



### 仕事のやりがい

入社した年に、ISO取得に取り組みました。ほとんどゼロからスタートし、無事取得できた時、みんなから「ファイさんのおかげだよ、ありがとう」と言ってもらえたのが嬉しかったです。翻訳や通訳の仕事でも、タイ工場の人や、技能実習生に頼られ、感謝してもらえることが、仕事の励みになっています。レグルスの仕事場には、日本人と外国人の壁がありません。みんなフレンドリーで仲が良く、班長(女性)をお母さん、副工場長(男性)をお父さんと呼んでいます。作業改善の提案や休暇の申請など、何でも遠慮なく意見や希望が言えるので、余計なストレスを感じずに働くことができます。



### これからの目標

まずは、会社の業務をすべて理解して、それを実習生に正確にわかりやすく伝えられるよう、日本語と会社の知識の両方を高めていきたいと思っています。まだ8歳の子どもがいるので、この子が大学を卒業するまでは、私も日本で仕事を続けたいと考えています。子どもは学童保育が終わると会社に来て、私の仕事が終わるまで一緒に過ごしています。みんなも温かく見守ってくれるので、安心して働くことができます。こんな風にうちの会社は、外国人でも、日本人でも、障がいがあっても、その人の事情をそれぞれ温かく受け止めてくれる場所。そんな優しさも、技能実習生たちに伝えていきたいです。そしていつか、大学院で学んだ農業を母国で実践してみたいと思っています。



ムーンラット ウィーナラットさん  
所属部署:品質保証部  
2016年入社

高度外国人



石川県

# 賀谷セロファン株式会社

高度外国人



企業名／	賀谷セロファン株式会社
代表者／	賀谷 眞尚
所在地／	石川県白山市横江町1214-4
法人ナンバー／	5220001009055
会社設立年／	1949年(昭和24年)
資本金／	3000万円
従業員数／	65名
平均勤続年数／	8.7年(女性6.7年 男性10.8年)※
ホームページ／	<a href="http://www.kayanet.co.jp/">http://www.kayanet.co.jp/</a>

※近年、新卒者を多く採用している為、平均勤続年数が短くなっています。

## ダイバーシティ☆実行宣言！



代表取締役 賀谷眞尚さん

当社が基盤を置く石川県白山市は、ここ数年の有効求人倍率が2.5前後で推移する、雇用環境が非常に厳しい地域です。そんな中、当社でも2017年から本格的にダイバーシティを進め、現在は高度外国人3名、外国人技能実習生3名、障がい者2名、高齢者3名等、多様な人材に戦力になってもらい、成長を続けています。外国人の方には外国語マニュアルの作成、障がいのある方には補助的な設備の配置など、必要に応じて作業環境を整備していますが、これは彼らを特別扱いしているのではありません。当社では以前より、すべての社員が安全に健康的に働けるよう、有給休暇取得促進に向けた各種制度の導入や、企業対抗スポーツイベントへの参加等に取り組み、2018年には協会けんぽが主催する「かがやき健康企業宣言」事業所に認定されました。今年は工場内の休憩室にトレーニングスペースも設ける計画で、経済産業省が認定する「健康経営優良法人」の取得をめざしています。

## 事業内容

1949年、セロファンを主体とする包装紙の販売事業で創業。その後、菓子・食品・雑貨・化粧品・医薬品等のフィルム包装資材の企画、印刷(グラビア印刷)、加工までを手掛ける。2012年に設立された新工場では、精細な色味を再現する8色グラビア印刷機や、ドライラミネート機などの最新機器を導入して軟包装材を製造するほか、自動欠点検出機を複数台導入するなど、環境負荷の低減と、高い品質、生産性を追求した業界トップクラスの環境を整備。女性、障がい者、外国人、シニアなど多様な人材の雇用も積極的に進めている。



### 【取り組みポイント①】

#### 親睦を深める交流イベント

忘年会や歓迎会、花見など、仕事を離れて和気あいあいと交流できるイベントを度々企画するほか、外国人従業員の家を、日本人の上司や仲間が訪ねる機会も豊富に設け、文化や習慣を肌で理解。外国人従業員の孤立を防ぎ、仲間意識を育てています。



### 【取り組みポイント②】

#### 個性に応じた環境や待遇を整備

例えば、作業中の危険に気が付きにくい障害のある従業員の安全のため、工場内にカーブミラーを設置したり、日本語能力検定(N1、N2)に合格した外国人従業員に手当を支給するなど、一人ひとりの個性や頑張りに応じた環境や待遇を用意しています。



### 【取り組みポイント③】

#### 現場作業の負担を軽減

現場作業には、足腰の負担を軽減するサポートジャケットやマテハンを用意しています。力の弱い女性や高齢者はもちろん、すべての作業員の負担を減らし、ケガ無く仕事ができるよう配慮。導入後はアンケートを取り、効果を数値化して確認しています。

## 経営者の取り組み“成功のKeyPoint!”



### 個々の能力を認め、絆を深めることで、外国人従業員の流出を防ぐ。

2017年にベトナム人2名をエンジニアとして採用しました。1人はより良い条件の企業が見つかったのか転職してしまい、定着してもらうことができず残念に思いました。もとより当社では日本人と同等の雇用条件、専門に応じた職務を提供してきましたが、このことを教訓に、交流イベントなど人対人のコミュニケーションを強化したところ、その後の離職者はゼロに。彼らの真面目さや優秀さに触れ、日本人従業員のモチベーションも向上したようです。

### 多様な人材の登用で、残業が減り、全従業員の離職率が減少。

2018年からは障がい者の受け入れも始めました。「その辺に置いて」という曖昧な表現では、指示を理解することが難しかったため、指導者は具体的に指示するようになり、結果としてどの従業員にも仕事内容がわかりやすく伝わるようになりました。また職場全体が自然に彼をフォローするようになり、今では職場に溶け込んでいます。そして多様な人材が活躍してくれることで、当社の残業は劇的に減り、全従業員の離職率も大幅に減少しました。

## interview

活躍中の社員インタビュー

### イベントやホームパーティも頻繁。国籍の壁なく働ける会社です。

#### 仕事の内容

私が初めて日本に来たのは2013年。技能実習生として山梨県の工場で3年間勤務しました。実習終了後一旦ベトナムに帰国しましたが、再度日本で働きたくて再来日し、ベトナム人の仲間で紹介された賀谷セロファンに入社しました。入社後、スリット（印刷されたセロファンをカットする業務）や、製袋（カットされたセロファンを袋状に加工する業務）など、全ての作業工程を学び、今はグラビア印刷方式で印刷されたフィルムの印刷柄を、画像検査機器を用いて解析し、エラーを検出・修正する業務を担当しています。またそれとは別に、ベトナムから来る技能実習生の通訳や業務の指導、生活の相談やサポートも任せてもらっています。



#### 仕事のやりがい

フィルムのエラーを検出する業務は、とにかく繊細さが求められます。フィルムの柄をきれいにつなげたり、一番無駄のないカットの仕方を考えるのは、とても難しいです。私はもともと大らかな性格なので、最初はその基準の厳しさに戸惑いました。でも上司が丁寧に教えてくれて、上手くできるようになった時は、自分の成長を感じて本当に嬉しかったです。また、技能実習生のためにマニュアルを作ったり、仕事や生活の相談に乗ったりして、「ありがとう」と言われると、明日も頑張ろうと元気が出ます。この会社は花見やBBQ、海水浴などイベントが多く、仕事以外の部分でみんなと仲良くなれるのも、業務や生活の励みになっています。



#### これからの目標

私はベトナムの工業短大で、システム設計やプログラミングを学びました。今の業務でも、その知識を使って機器の設定などを行っています。今後は、工場全体の生産性を上げられるようなシステムの開発・管理業務に挑戦したいです。またプライベートでは、日本で働いているベトナム人の彼と、間もなく結婚する予定です。式はベトナムで行い、当日は直属の上司にも出席していただけることになりました。この会社では日本人と全く同じ条件で働けるので、将来子どもができた時も、安心して教育を受けさせることができます。今後も家族と会社のために、もっともっと仕事に励みたいです。



レイティフォンさん  
所属部署：製造部生産課  
2018年入社

高度外国人



富山県

# コンチネンタル株式会社

高度外国人

シニア人材



企業名／	コンチネンタル株式会社
代表者／	岡田 幸雄
所在地／	富山県富山市水橋沖172番地
法人ナンバー／	2230001006054
会社設立年／	1991年(平成3年)
資本金／	1000万円
従業員数／	82名
平均勤続年数／	9.8年(女性10.4年 男性9.5年)
ホームページ／	<a href="https://www.continental-ltd.com/">https://www.continental-ltd.com/</a>

## ダイバーシティ☆実行宣言！



代表取締役社長 岡田 幸雄さん

私が仲間と3人で当社を立ち上げたのが1991年。以降、約30年かけて社員は82名にまで増えましたが、この道のりは人材難との戦いでもありました。今こそ「開かれた企業風土のために」などと言いますが、当社にとってのダイバーシティは「必要に迫られて」というのが正直なところ。冷暖房や休憩スペースの整備など、働きやすい環境を整えるのと並行して、新卒、中途、パート、派遣、高度外国人、外国人技能実習生と、あらゆるチャネルで採用活動を展開し、現在は外国人社員2名、外国人技能実習生11名、シニア社員16名に。それぞれが仕事にやりがいを見出し、長く働いてもらえるよう、能力や目標に沿ったポジションや教育を提供するのに加え、希望や事情に合わせた勤務時間帯や休暇取得にも柔軟に対応。製品情報を全社で共有する生産管理システムなど、ITの導入も積極的に進め、人材難に負けない風土づくりを多面的に推進しています。

## 事業内容

金属鋼板の溶接・加工による工作機械類のカバーの組立、製作及び、電気機器の筐体、建材等の板金製品の製作。試作品や単品など小ロットから請け負う製品は、月に約3500種。ネットワークによって統合された生産管理システムを用いて、製品情報を全社で共有し、少量多品種の生産を効率的に行うことにより、高品質、短納期、低価格を実現している。こうした経営体制は対外的にも高く評価され、2008年「中小企業IT経営力大賞 IT経営実践認定企業」、2018年「地域未来牽引企業」(ともに経済産業省)など受賞も多数。



### 【取り組みポイント①】

#### 快適な作業空間を整備

全工場に冷暖房を完備するほか、従業員が毎日気持ちよく働けるよう、職場環境を随時改善。2019年12月には、社員の多くが利用する第2工場の食堂まわりがリフォームされ、さらに広く明るくなったほか、更衣室にも冷暖房が完備されました。



### 【取り組みポイント②】

#### 交流イベントの開催

花見や忘年会など季節行事のほか、外国人実習生の歓送迎会など、社員全員が参加できるイベントを豊富に用意。直近の忘年会は全社員82名中70名が参加するなど、常に参加率も高く、国籍や年齢、性別が異なる仲間が親睦を深めています。



### 【取り組みポイント③】

#### 多能工化による柔軟な生産体制

一人が複数の職務を遂行する多能工化を推進。例えば、外国人社員には年1回、20日～1か月間の里帰り休暇を用意したり、育児中の女性社員には、希望の勤務時間帯を設定したりするなど、それぞれの事情に柔軟に対応できる生産体制を確立しています。

## 経営者の取り組み“成功のKeyPoint!”



### ITの活用や全従業員対象の活動発表会で、品質や生産性の向上をめざす。

多様な人材に気持ちよく、効率的に働いてもらうためには、生産現場の効率化が不可欠です。特に少量多品種の製品を扱う当社では、一つひとつの製品の受注状況、図面、進捗状況などをシステムで管理し、効率的な生産に努めています。さらに、シニア、女性、外国人を含め全従業員が8チームにわかれて議論・発表する「5S活動委員会」も年2回開催しています。異なる経験や価値観を持つ社員から実にさまざまな意見を聞き、改善に役立てることができるのは、当社ならではの利点だと感じますね。

### 教える文化が根付いている職場。資格取得も徹底サポート。

板金業界は、「見て覚える」が常識の世界で、一人前になるまでに相当な時間がかかります。しかし、私自身も他業種から転職した身。もっと生産性を高めることが重要だと、創業当初から若手や新人には積極的に技術を伝え、今ではそれが当社の文化になりました。さらに2018年からは管理職を対象に、外部の専門講師による教育指導の研修も行っています。また、全社員に対して「工場板金技能士」などの資格取得を全面的に支援。現在1級、2級取得者は21名ののぼり、女性も1級と2級に1名ずつ合格しています。

# interview

活躍中の社員インタビュー

みんなが優しく受け入れてくれる、居心地のいい会社です。

#### 入社理由

永池さん：前職で営業マンをしていた時、営業先としてコンチネンタルと出会いました。業績も従業員数も年々増え、着実に成長を続ける社長の経営手腕と器の大きさには当時から一目置いていたので、会社を退職することになった時、真っ先に入社させてもらえないかとお願いし、快諾していただきました。

キエムさん：大学では機械設計を学び、卒業後はベトナムの会社で働いていました。その頃、知人からコンチネンタルの技術力が凄いと聞き、自分の専門性を高めるために行ってみようと思った。事前にベトナムで半年間日本語を学んだものの、言葉の問題が心配でしたが、皆さん親切に教えてくれ、仕事を覚えることができました。

#### 仕事のやりがい

永池さん：入社にあたり、「調達係」という職務を新設していただきました。これまで部署ごとに行っていた発注を一元化して行うほか、資材の仕入れの価格改定時の交渉なども担当します。今は仕事を覚えるので精一杯ですが、今後は最適なタイミングでの発注や、当社の利益を上げるための価格交渉に尽力していきたいです。

キエムさん：入社後に加工現場の仕事を一通り経験し、今はパソコン上の図面を実際の鉄板に展開する業務を担当しています。展開後は抜き出す、曲げる、穴をあけるなど、それぞれの加工に必要なプログラムを作成。最近では複雑な形状の製品も扱えるようになり、日々自分の成長を実感しながら仕事ができるのが楽しいです。

#### これからの目標

永池さん：まずは調達係の業務を全うすることが直近の目標です。また私は前職で、溶接についての幅広い知識を身につけたので、長期的にはそのスキルを当社のために役立てたいと思っています。当社は残業がほとんどないため、今後は家族との団らんや趣味の時間も大切にしたいです。

キエムさん：今後は、展開の業務を完璧にマスターし、板金の経験をもっと積みたいですし、日本語能力を高めて後輩のベトナム人に仕事をしっかり教えたいです。当社は、花見や歓送迎会など集まりが多いですし、年1回、里帰りのため20日ほど連休をもらえるので、寂しさやストレスとは無縁。できるだけ長く働き続けたいです。



永池満さん  
所属部署：調達係  
2019年入社

シニア人材



レー チー キエムさん  
所属部署：展開係  
2015年入社

高度外国人





岐阜県

# 近藤技研株式会社

子育て中



企業名／	近藤技研株式会社
代表者／	近藤 宏憲
所在地／	岐阜県海津市海津町五町335-1
法人ナンバー／	2200001015388
会社設立年／	1980年(昭和55年)
資本金／	2400万円
従業員数／	65名
平均勤続年数／	14年(女性10.7年 男性15.3年)
ホームページ／	<a href="http://kondougi ken.com/">http://kondougi ken.com/</a>

## ダイバーシティ☆実行宣言！



専務取締役 近藤 徹治さん

近年、自動車部品の受注増加に伴い、直近3年で女性5名、シニア2名を採用いたしました。中途採用の方は、前職でのスキルや知識をそれぞれ持っており、単に生産性の向上だけでなく、従来の当社の業務を見直し、改善する意味においても大きなメリットをもたらしてくれる存在です。彼らが無理なく働き始められ、また長く働き続けてもらえるよう、一人ひとりの状況に合わせて勤務時間の調節や、育児・介護休暇の取得・復帰などを支援しています。さらに定年(60歳)や定年後再雇用期間(65歳)以降も、本人が希望する限り正社員として雇用を継続し、現在65歳以上の社員が5名在籍しています。また、昨年から外国人技能実習生の採用をはじめました。現在、6名のベトナム人技能実習生の頑張りもあり、24時間の生産体制が実現しています。彼女らの真摯な仕事ぶりは社員にもいい影響を与えており、今後は外国人の社員登用も前向きに検討しています。

## 事業内容

自動車、工作機械、特殊機械、制御機器、医療、航空機等の金属部品の機械加工。鉄、アルミ、真鍮、インコネル、チタンなど快削材から難削材まで、材質を問わず扱い、材料手配から表面処理、熱処理、品質保証、物流までをワンストップで請負う。試作加工などの小ロット生産(月間300点)と、自動車部品等における大量生産(数十万個)のどちらにも対応できる生産体制を敷いている。品質マネジメントシステム構築への取り組みにも積極的で、平成13年にISO9002、平成15年にISO9001-2000、平成25年にJIS Q 9100を認証取得。



【取り組みポイント①】

### 柔軟な勤務形態

パートも正社員も区別なく、個々の事情に応じて働き方を配慮しています。勤務時間帯の調整やノー残業、時間単位での有給取得のほか、定年後も勤務時間を加減しながら正社員として雇用し続けるなど、一人ひとりが働きやすい環境を柔軟に整備しています。



【取り組みポイント②】

### 改善活動の奨励

社歴や立場に関係なく、業務中に気づいた不便や無駄は「改善報告書」に記入し、即修正。月1回の「改善報告会」で発表してもらい、1件当たり300円の報奨金を提供しています。毎月の改善数は、目標の20件を大きく上回る約40件に上っています。



【取り組みポイント③】

### 社員の心身の健康に配慮

社員同士の親睦を深めるため、バーベキュー大会や懇親会、社員旅行などのイベントを年に数回実施。またインフルエンザ予防接種は会社でまとめて行うほか、他の医療機関を利用した場合も費用を全額支援するなど、健康面も手厚くサポートしています。



## 経営者の取り組み“成功のKeyPoint!”



### 真に働きやすい職場であるために。制度を「使うこと」を推奨。

当社では、多様な人材の働きやすさを支援するさまざまな制度を用意するだけでなく、実際に使ってもらうことを重視しています。たとえば、出産を控えた女性社員には、面談を実施して育産休暇の取得をこちらから勧め、現在、1名が1年間の育児休暇を取得中です。同様に、ご家族に介護が必要になった社員は、3ヶ月の介護休暇を取得中で、こちらは必要に応じて延長も検討しています。「何があっても働き続けられる」。そんな安心感、信頼感を持って働いてもらえるよう配慮しています。

### 直近2年でベトナム人技能実習生を6名採用。

### 生産性の向上と社員の意識改革に期待。

ベトナム人技能実習生の受け入れに際しては、以前、当社が社員寮として使っていた施設をリフォームし、住居を用意しました。また作業場には、ベトナム語で書かれた手順書なども設置し、なるべくスムーズに仕事ができるよう工夫しています。当初は言葉の壁を心配していましたが、現場の指導では、ジェスチャーや翻訳アプリを使って柔軟に対応しており、問題はありません。日本人社員にとっても、技能実習生にわかりやすく伝えるために、自分の仕事を俯瞰して見ることで、新たな気づきや発見があります。

# interview

活躍中の社員インタビュー

## 子育てを優先しながら、無理なく働ける職場です。

### 入社理由

前職は、製造業で事務のパートをしていました。子育てが少し落ち着いてきたのを機に、正社員で働けるところに転職しようと考え、ハローワークを通じて近藤技研と出会いました。就職時の面談で希望したのは、保育園の送迎に支障が出ない定時(17時)で終われることと、子どもの行事や病気の時に休みやすい環境があること。結果、両方が叶い、前職の知識も活かせる職場だったので、入社を決めました。

### 仕事のやりがい

現在担当しているのは、技術者から要請される資材の発注など購買関係全般業務や、お客様から依頼される注文を、現場に伝えるための指示書作成などです。まだ入社1年目で覚えることがたくさんあり、勉強の毎日。発注業務や事務処理に関してミスがないようにすると、自分の仕事に優先順位をつけ、会社全体の業務が効率良く回るよう心がけています。入社以降、製品や業務の知識が少しずつ備わり、最近は、発注などはスムーズにできるようになってきました。

### これからの目標

購買品をはじめ、業務についてもまだ覚えることがたくさんあります。もっと知識を増やして今後の業務に活かしていきたいです。また、事務処理業務に関しても、ExcelやWordなどのPCスキルを活用し、もっと簡易的で効率の良い事務処理をできるようにしていきたいと思っています。



久松 恵理さん  
所属部署:総務部門業務班  
2019年入社

子育て中





愛知県

# 高間株式会社

シニア人材

家事と両立

高度外国人

子育て中



企業名／	高間株式会社
代表者／	吉野 雄大
所在地／	愛知県一宮市浅井町 小日比野字大萩954番地24
法人ナンバー／	6180001083038
会社設立年／	1971年(昭和46年)
資本金／	1000万円
従業員数／	10名(正社員)女性9名 男性1名
平均勤続年数／	6.7年(女性6.2年 男性12年)
ホームページ／	<a href="https://takama-co-ltd.jp/">https://takama-co-ltd.jp/</a>

## ダイバーシティ☆実行宣言！



代表取締役社長 吉野 雄大さん

繊維の街として知られる一宮市で、1971年に創業した当社。中国の工場に紳士服の製造ラインを設置した1999年頃から、現地の技能実習生採用を始めました。現在も毎年3名ずつ採用しており、今や従業員数の約半数を占めています。技能実習生の受け入れにあたり、社員寮と借上げ住居を用意。日本語や技術力向上をめざす勉強会も実施しています。また従業員全員が女性ということもあり、産休・育休制度を整え、優秀な人材のキャリアを継続できるよう努めています。経験を積んだシニア人材には、指導者としても活躍してもらいたいと、再雇用制度と定年の延長制度を設けました。現在は国内工場での縫製に力を入れており、小ロット・短納期に対応できるビジネスモデルへの転換を進めているところ。従業員の多能工化推進により、休暇や勤務時間など柔軟な対応が可能になりました。今後も多様な人材の活用を推進していきます。

## 事業内容

紳士服の仕上げプレス、リフォーム、検査・検品、ジャケットなど小ロットの縫製加工。ライン計画から出荷までを一貫で行う。国内縫製ラインでは、オーダースーツを中心に受注生産を開始。短納期でのサンプル作成、舞台衣装等、さまざまなスーツを手掛けている。中国の協力工場では、国内ブランドのOEM生産を行っており、本社では20年ほど前から、中国人の技能実習生を雇用。2018年、経済産業省中部経済産業局「ものづくり中小企業における高度外国人材(元留学生等)活用事例集」に紹介された。



### 【取り組みポイント①】

#### 女性が働きやすい環境の整備

20～30代の女性が多い職場ということもあり、結婚・出産でスキルが途切れることのないよう、継続して働きやすい環境を整備。産休・育休制度や育児による時短勤務など、個人の事情にあわせて柔軟に対応し、仕事と家庭の両立を支援しています。



### 【取り組みポイント②】

#### 経験豊富なシニア人材の登用

縫製は特殊な技術が必要な仕事。経験を積んだ従業員にはできるだけ長く勤めて欲しいと、再雇用制度や定年の延長制度を導入しました。技術者としてだけでなく後輩社員の指導役として、社内独自の手法なども継承する役割をお願いしています。



### 【取り組みポイント③】

#### 外国人従業員の積極的雇用

協力工場のある中国から、毎年3名の技能実習生を採用しています。さらに3年前には、新卒で中国からの留学生を採用。昨年も新卒留学生を1名採用しています。将来的には、海外協力工場とのブリッジ人材としての活躍が期待されています。

## 経営者の取り組み“成功のKeyPoint!”



### 現場に必要な語学力と知識をつける、独自の社員教育を実施。

技能実習生への指導時に、大きな壁となるのが言語。そこで技能実習生に向け、毎日テストを実施しています。オリジナルで作ったテストは会話形式になっており、覚えてそのまま使うことができます。また内容も、専門用語や社内ルール、トラブル時の対処法など、経験の浅い他の従業員にも役立つ内容となっており、社員教育のツールにもなります。日本語と技術・知識を一度に学べるため、業務はもちろん社員同士のコミュニケーションもうまくいくようになりました。

### 制度の拡充と多能工化で、フレキシブルな勤務形態を可能に。

小ロットのオーダースーツやサンプルの縫製に対応するため、従業員の多能工化を推進。一人ひとりがカバーできる業務の幅が広がり、イレギュラーな状況にも対応しやすい体制になりました。その結果、育児や介護による時短勤務や長期休暇など、個人の事情にあわせた働き方にも柔軟に対応できるように。今後は、在宅や短時間勤務を希望するシニア人材の要望にも応えたい。多様な人材がフレキシブルに働ける環境を、さらに整えていきたいと思います。

# interview

活躍中の社員インタビュー

## 家庭の事情にあわせた働き方ができるのはありがたいです。



加賀 れい子さん  
所属部署：縫製部  
1990年入社

シニア人材

家事と両立



李 曉燕さん  
所属部署：品質管理部  
2017年入社

高度外国人

子育て中

### 入社の理由

加賀さん：以前はパートとして在宅で縫製の仕事をしていたのですが、少し育児が落ち着いたタイミングで、正社員として入社しました。育児や介護など家庭の事情も考慮してもらえたため、30年ほど勤務しています。自宅と職場が近いこともあり、家庭との両立もしやすかったです。

李さん：名古屋の大学を卒業後、就職先を探して外国人就職支援センターに登録。そちらで紹介してもらいました。当時結婚して第一子がいたため、希望条件は日・祝休みで産休・育休制度のあること。できれば中国との関わりがある企業をと考えていたため、中国に協力工場を持つ高間株式会社は、まさに希望通りでした。



### 仕事のやりがい

加賀さん：入社後は検品や品質管理などを担当し、今はメンズパンツの縫製と技能実習生の教育を担当しています。在宅の頃にはできなかった、製品の丸縫いができるようになったことがうれしいですね。また最新のデザインに触れられるのも刺激になります。後輩社員への指導は、相手によって伝え方を変えることが必要だとわかり、勉強になりました。

李さん：品質管理として、検品や資材確認、検査書類の作成などを担当しています。同僚3人と業務を行っていますが、業務改善のアイデアなど自分の意見を受け入れてもらった時は、やりがいを感じます。仕事が滞りなく、時間通りに終わった時は安心します。



### これからの目標

加賀さん：定年の延長制度により、現在も正社員として働いています。今後はこれまで培ってきた技術を継承すべく、若い社員を育てていきたいと思っています。これまで仕事と家事で忙しい日々でしたが、これからは家族との時間を大切に、プライベートを充実させたいですね。

李さん：業務についてさらに理解を深めながら、今後はお客様の対応など社外との取引も行えるようにしたいです。また他の社員や技能実習生とコミュニケーションをとりながら、会社の業務全体を管理できるように頑張りたい。プライベートでは、自分達の家を建てるのが目標。5年後くらいには実現させたいです。





愛知県

# 大橋運輸株式会社

高度外国人



企業名／	大橋運輸株式会社
代表者／	鍋嶋 洋行
所在地／	愛知県瀬戸市西松山町2-260
法人ナンバー／	9200002013888
会社設立年／	1954年(昭和29年)
資本金／	3000万円
従業員数／	109名
ホームページ／	<a href="https://www.0084.co.jp/">https://www.0084.co.jp/</a>

## ダイバーシティ☆実行宣言！



代表取締役 鍋嶋 洋行さん

『規模は小さくても世界から注目されるキラリと光る中小企業』を目指し、『多種多様な人材がその属性に関わらず互いに尊重し合い、持てる能力を最大に発揮し、お客様や地域に貢献できるような職場環境づくり』をダイバーシティポリシーとして掲げています。人材確保が難しいとされる運送業において、当社では多様な人材活用を通じて採用力の向上に取り組んできました。多様な人材の中でも、まずは女性社員に活躍してもらうための支援制度を充実させることに取り組んできましたが、それが結果的に男性社員も含めたみんなが働きやすい職場づくりに繋がりました。また、女性社員の活躍支援が社内に浸透したことでその後の障がい者、LGBTQ、外国人、高齢者など多様な人材の受入・活躍に繋がったと考えています。今後も外国人社員の家族との食事会や障がい者のチーム採用、子育てサポートをはじめとした様々な取組の継続、新たな支援の実施を通じて、多様な人材が活躍できる会社を目指していきます。

## 事業内容

個人向けの遺品整理・生前整理、引越サービスや法人向けの自動車部品の輸送、メーカー企業への配送など幅広い事業を展開している。そのほかにも給食の配送やコンテナ保管なども行っており、顧客のニーズに合わせたサービスを提供している。2020年「地域未来牽引企業」に選出。



### 【取り組みポイント①】

#### 多様な人材が活躍できる環境整備

社員から社長へ直接相談ができる「社長直通メール」や短時間勤務制度、ジョブローテーション制度といった社員が働きやすい環境を整備しています。また、制度を整えるだけではなく、就業規則にも働き方や年齢・国籍・障がいの有無などによる不平等な扱いや差別を禁止することを明記しています。



### 【取り組みポイント②】

#### 地域貢献活動

職場体験や小学校交通安全教室、川の清掃活動といった地域貢献活動を行っています。このような取組を通じて外国人社員をはじめとした多様な人材が地域社会との繋がりを感ずることで、やりがい向上にもつながっています。社員満足度が向上することでサービスの質も上がり、お客様の満足度も向上すると考えています。



### 【取り組みポイント③】

#### 社員の健康をサポート

管理栄養士や産業医による健康サポートや社内報による情報の発信、健康な歯を維持するための8020運動など、社員が元気に働くための取組を実施しています。また、栄養価の高い季節の野菜や果物を社員に配布することで、食事による健康サポートも実施しています。健康経営優良法人を2017年より4年連続で受賞しています。

## 経営者の取り組み“成功のKeyPoint!”



### トライ&エラーを繰り返すことで、みんなが働きやすい職場に

多様な人材が活躍するための様々な取組を実施していますが、社員一人一人の特性が違うため、一辺倒に行くことはできません。社員一人一人の声を聞き、働きやすい職場にしていけることは、中小企業だからこそできることだと思っています。チャレンジを重ねる中で失敗もありますが、大切なのは繰り返しチャレンジをして、改善していくことだと考えています。

### 多様な人材の活躍が良い相乗効果をもたらしています

多様な人材の活躍は、従業員のマネジメント力の向上やサービス拡大・質の向上、地域や社会への発信力向上といった相乗効果をもたらし、社員が効果を実感することで、さらなるダイバーシティ経営の実践に繋がっています。これからも地域に必要とされる会社を目指し、誰もが安心して暮らすことができる社会づくりに貢献していきたいです。

## interview

活躍中の社員インタビュー

### 会社を通じて地域とのつながりを感じることができます

#### 大橋運輸を知ったきっかけと選んだ理由

**アンドロさん:**日本での就職希望者を対象とした求人サイトで知りました。企業理念に共感し、ダイバーシティ経営の推進に取り組む企業の一員として活躍したいと思ったことが入社した理由です。

**太さん:**管理栄養士の求人を探していたところ、インターネットの求人サイトで大橋運輸を知りました。入社したいと思った理由は、社員を大切にする会社の理念に共感し、中小企業でありながらダイバーシティ経営に取り組んでいる点に魅力を感じたからです。



エバンゲリスタ アンドロさん  
所属部署:海外事業部  
リーダー 2014年入社

高度外国人

#### 仕事のやりがい

**アンドロさん:**法人向けの自動車部品の輸出業務を行っています。加えて、地域活動や環境活動にも取り組んでおり、社会との繋がりを大切にしています。

**太さん:**管理栄養士として「治療より予防」を心がけ、従業員の健康サポートを行っています。自分の提案に対して、前向きに試してみると言ってくれた時は非常にやりがいを感じます。



太 美善さん  
所属部署:安全衛生推進室  
管理栄養士 2020年入社

高度外国人

#### これからの目標

**アンドロさん:**これからも多種多様な人を通じて多くのことを学んでいきたいです。会社の一員でありながら地域活動にも取り組むことで、より良い影響を地域に与えられるようにしたいです。

**太さん:**栄養・食に関することなら「太に聞こう」と思ってもらえるよう、社内・地域に認められる管理栄養士になりたいです。

