

シリーズ 「女性活躍」

事例に学ぶ①中野工業(岐阜)

勤務時間の柔軟設定と子育て支援

女性の離職率は10年間ゼロに

女性が活躍できる職場を整えられるかどうかは経営者の考え一つで変わる。岐阜県のRグレードファブ、中野工業(揖斐郡池田町、中野貴博社長)は雇用する従業員の境遇や勤務時間の設定に徹底してこたわらぬ。現在、従業員15人のうち、男性8人、女性7人。女性比率がここまで上昇した同社の取り組みについて紹介したい。

中野工業の月間加工量は現在、200ト前後で推移する。この2年間で工場増築と柱大組立溶接ロボットシステムの新設、事務所のリニューアルなど加工ラインの見直しや生産性の向上を図ってきた。同時に休憩

室を再整備し、福利厚生と資格者手当の充実も進めた。また、リニューアルしたホームページではSDGsへの取り組みを紹介するとともに、マスコットキャラクターを作成した。

中野社長は「少しずつでも職場環境を良くしていかねば若い人材は集まっこない。社員

のモチベーションアップのため、改善策を順次取り入れる」との方針を打ち出

中野社長を囲んで(円内は2月入社の社員)



現在、女性7人のうち、パートは5人で正社員は2人。採用は主にハローワークを利用し、求人票の勤務時間欄に「9〜15時」と明記。「これが決め手となり、応募者が増えていった」と

話す。

入社5年目でCAD担当の加藤さんは3人の子どもを抱える。「求人票の勤務時間と子育て支援の言葉に目が止まった。この5年、産休と出勤の繰り返しだったが、臨機応変に勤務できたことに感謝しかない」という。

入社5年目の原さん(5月から正社員予定)は「子どもが3人。土日が休みで近場の職場を探していた。ちよつとした病気の早退でも社長から「子どもを優先して」と言ってもらえることが本当にありがたい」と述べる。

こうした支援が定着し、この10年で女性従業員の離職はゼロ。仕事のローテーションも組みやすくなった。入社11年目の樋口さんと7年目の河合さんは工場内の軽作業に2人一組で従事。主にビームワーカーや梁ロボを操作。「どちらか1人でも欠けると作業が劣化する。責任の重さを痛感しているが、その分やりがいがある」と話す2人。今は女性従業員の補助を男性従業員

員がこなすほど男性側の子育てに対する理解が進む。女性従業員は「男性側の理解が進み、仕事を手伝ってもらえている。本当に助かっている」と口をそろえて話す。

女性への積極的なサポートはこうした男性社員からだけではなく、資格者手当を手厚くするなど女性に対しても資格取得を積極的に促している。

正社員の1人、CADに従事する古田さんは入社4年目。最近では鉄骨製作管理技術者1級を取得した。「ものづくりが小さいころから好きで、鉄骨製作における資格の要は製作管理と

思っている部分があるので、まずは1物件を1人で任せてもらえらるようになるのが今の目標」と将来構想を語る。また、原さんも同1級を取得。原さんも古田さんと一緒に1物件を任せられることを目標にしている。2人は同時に「UT資格への挑戦」も掲げる。

鉄骨加工では他業界と比較しても書類関係が多い。その作業の円滑化とまとめの補助的な役割を果たすのが入社5年目で事務担当の林さん。「多種多様な書類作成のお手伝いをさせてもらっている。とにかくミスのないよう気を付けている。認定を控えている時などは緊張するが、これもやりがい」と話してくれた。

各人がものづくりに対して真摯に向き合い、充実した日々を送る。最近、他県の青年部会の工場見学を受け入れた際は女性従業員が中心となって工場内の案内と説明などを担当。中野社長は「工場内を案内することで質問を受ける。そこで『これは知っておかねば』と改めて会社への気づきが出てくる。それが明日のものづくりの糧になる」と語る。

今後は引き続き「子育て支援」の目線で人材を募集・育成していく。「組織強化のため『課』を設け、責任の明確化を図る。必要な職場環境改善を継続する。また、私自身に業務が集中しないよう、社長の右腕を育てていきたい」と語る。