

中小企業の「働き方改革」 取組事例集

～他社の取組を参考に自社の取組を進めましょう～



株式会社中央電機計器製作所

ダイバーシティ

取組前

きっかけ・時期・課題

○リーマンショック後に、取引先企業が製造拠点を海外にシフトしたことや国内市場が縮小しつつあるとの危機感から外国人雇用および女性活躍に力を入れ始めた。

全体	36名(平成18年度)
・外国人	1名
・女性従業員	5名
・法定外労働時間数	月平均 30h
・年次有給休暇取得率	25%(平成18年度)

取組後

成果・効果

○全体	44名(平成30年度)
・外国人	4名
・女性従業員	13名
・法定外労働時間数	月平均 20.3h
・年次有給休暇取得率	58%(平成30年度)

○女子大のキャリアセンターから女性の勤続年数が長くクレームもないと大企業より信頼して推薦してくれている。

取組の目的

○企業の社会的責任を果たすポリシーに基づき、社会から存続を求められる企業となるためでもある。最近では、近隣の小学生の社会見学や10年以上にわたり、アメリカの大学の見学を受け入れている。

取組内容や 仕組み

【取組の推進力】

○「物心両面の豊かさを追求し、関わる全ての人々と喜びを共有する企業を目指します」を理念に、お客様のみならず、社員の「喜び」も大切にしております。100年企業を目指し、ダイバーシティ経営を推進し続け、社員のライフスタイルが変わっても、末永く勤められる企業として邁進して参ります。

【取組の体制】

○社長及び経営企画室も含め、毎週の定例会議で共有している。



企業概要

株式会社中央電機計器製作所



所在地：大阪市都島区
従業員：46名
事業概要(業種)：製造業

【取組の体制・内容】

ダイバーシティによる社内の活性化

- ・生産現場への女性の配置、外国人の採用等ダイバーシティ経営を積極的に進めている。これまで6人の女性従業員が育児休業から復帰し、育児短時間勤務を利用しつつ継続勤務している。
- ・中国出身の女性社員が平成30年4月初の女性課長となり、各部で行っていた工数・納期の管理を一括管理する仕組みを構築。この仕組みにより集約した管理状況を毎週会議で報告するほか、工数オーバーや納期遅延の指摘、業務の標準化等を進言し、生産性の向上に貢献。

取引先大企業との関係

- ・基本設計のみ発注者が行い、詳細設計は自社が行う。若手社員であっても発注者と対等に協議し、自社のノウハウを生かした製品に仕上げることで双方にメリットが生まれている。

人財育成

- ・事務職採用の女性に、社内でものづくりの研修を行い、現在も3名が現場で従事している。
- ・設計アシスタントから社内外研修を受けて、3DCAD設計に従事する女性社員もいる。
- ・人間力向上・時期リーダー育成にも積極的に取り組んでいる。

時間外労働の削減

- ・残業は許可制。毎週水曜日をノー残業デーとし、終礼を行うことで定時退社を徹底。

【工夫した点】

外国人留学生を定着させる工夫

- ・文化の違いによるためとあきらめず、コミュニケーションを図り、指導しなければならない点は遠慮なく伝え、理解しあえるように心がけている。

育児休業後も復帰するための取組

- ・一定の制度では対応できないことがあり、個々の事情に合わせて柔軟に対応している。実際に、女性管理職の第2子の妊娠に伴い、午後13-17時まで短縮していた。そのほか保育所等の事情にも柔軟に対応している。

コミュニケーション

- ・2~3か月に1回のペースで女性限定の「ケーキの日」を社内で開催している。年2回ぐらいのペースで、会長宅にてワインの会を開催し、コミュニケーションを図っている。

工程管理の改善等の取組

- ・一括管理することにより、会社全体の問題点が見える化することが可能になり、一人で抱え込まず助け合えるようになった。