

製造業

スチールテック株式会社

所在地 大府市 / 従業員 45名

自動車生産設備部品製造、経営コンサルティング事業、環境事業

職場環境整備とICT化による、生産性と社員満足度の向上



代表取締役社長 出口弘親氏

全社員で職場環境整備を進めることが、職場の安全性や生産性の向上につながり、かつ、仕事の進め方の基本を学ぶ機会となっている。またICT化により、業務の効率化を進めるとともにコミュニケーションを大切にすることが、社員満足度の向上につながっている。

取組内容

1

職場環境整備を通じた人材育成

人事
制度労働条件
職場環境

「はだして歩ける工場」をコンセプトに、職場環境整備を全社員で行い、その結果、2500日以上労災が無く、職場の安全も保たれている。職場環境整備の実行計画の立案→毎朝20分の実行→定期チェック→改善を行うことが、経営の基本であるPDCAを回すトレーニングになっており、全ての仕事の基本となっている。改善提案制度では、**改善の効果を金額に換算**しており、社員が経営感覚を身に付けることにつながっている。日常の業務に加え、環境整備、改善提案制度、プロジェクトへの積極的な参加等は、行動実績としてポイント化され、人事評価に直結するシステムになっている。人事評価は、絶対評価で行い、年齢や経歴も関係ない。どうすると評価が上がるかが公開され、**社員のモチベーションアップにつながる仕組み**となっており、25歳の女性の部長も誕生している。

取組内容

2

ICTの活用による業務の効率化

DX
ICT

社内情報の電子化・共有化を進め、全ての社員及び内定者にまで、タブレット端末を支給している。残業申請、有給申請、経費精算などの届出や決裁業務、環境整備や始業前機械装置など点検時のオンラインチェックリストによるチェックなどは全てタブレット端末で入力可能となっており、**ペーパーレス化を実現**している。また、RPA (Robotic Process Automation：人工知能を備えたソフト)を導入し、業務の自動化を実現している。さらに、いつでもオンラインにより経営計画書や作業マニュアル・チェックリストを確認しながら仕事を行う習慣ができています。リアルタイムで情報が更新される営業日報、業務日報、勤怠管理、決裁システム、締日3日後には公開される月次決算情報など、**業務の効率化と「見える化」**により経営的な視点を持って、仕事を行う感覚を養っている。人と人との触れ合いも大切にしており、「**飲みニケーション**」(社員間で飲食を共にする制度)等を通じて、コミュニケーションの活性化を図ることが、社員満足度の向上につながっている。



製造業

株式会社武田工業所

所在地 半田市 / 従業員 約70名 (グループ・派遣含む)

製造請負業、鋳物の造形、加工、防錆処理

柔軟な働き方で多様な人材が活躍



取締役 曾根香奈子氏

製造請負という仕事柄、ものを作るだけでなく、お客様にいかに対応できるかが重要である。性別年齢を問わず、多様な人材が柔軟に働ける環境を作ること、変化に対応できる人材を育成することが、会社の成長の鍵だと考えている。また人材を的確に活かし、「ものづくりって面白い」を実感してもらい、社員が仕事を誇れる会社を目指したい。

取組内容

1

柔軟な働き方で多様な人材が活躍できる
職場づくり労働条件
職場環境

以前は、残業・夜勤ができる常勤勤務のみを求めていたが、それでは人材を確保できないと考え、改革に踏み切った。きっかけになったのは、女性社員の登用だ。働く本人が**勤務日数や勤務時間を自由に決める**ようにして、週に2～3回、一日3時間など、柔軟な働き方を可能にした。その結果、現在は女性社員が全体の40%を占め、男女年齢問わず、多様な人材の登用が可能になった。PTA活動など地域貢献活動への参加も推奨し、家族の事情に合わせて働ける、社員の意見を聞いてくれる会社であると、経営者との距離も近くなり、社員(各リーダー)が仕事の状況を見て自主的にシフトを考えるようになった。**勤務中は黙々と作業をし、休憩は和気あいあいと過ごす**のが、ここで働く人たちのコミュニケーションの取り方で、職場の人間関係も良好だ。多様な人材の活躍は、会社がいろいろな視点で物事を考えるきっかけとなった。

取組内容

2

社員教育に注力し、
社会から求められる人材を育成人材
育成

従来は、職人気質が強く、先輩の背中を見て仕事を覚えるような風土があった。しかし、多様な人が働くには、誰でもできるように教えていく必要があり、**教育に力を入れる**やり方に変えた。資格が必要な作業は、資格を有する社員が教育を担当し、会社が資格取得に必要な費用を負担する。できる作業が増えることで、仕事に対する責任感が強くなる。やり方を変えたことで、社員との衝突もあったが、課題の一つひとつに向き合い、改善を繰り返していった。変革期を共に乗り越えた社員からは「20年後も働きたい」(次世代につなげる仕事・会社をしたい)という声が上がっている。

製造請負という仕事柄、ものを作るだけでなく、お客様の要望にいかに対応できるかも重要であり、変化に対応し、**社会から求められる人材**を育てていきたい。またその様な人材を的確に活かせる会社を目指したい。



製造業

ツカサ工業株式会社

所在地 半田市 / 従業員 約150名

粉碎、分級、乾燥、混合、計量、輸送、供給、排出、貯槽、集塵、トレーサビリティなどの粉体機器等

成長を促す社員教育と職場環境の整備



代表取締役社長 加藤康弘氏

会社は人であり、会社の成長は人の成長と共にある。トップダウンではなく、自分で考えて行動し、自ら育つ人材を育成したい。人に投資し、労働条件を整えて、社員が安心して仕事できる職場環境にするとともに、常に成長を求める厳しさを併せ持つような、良い緊張感を持った環境を作っていきたいと考えている。

取組内容

1

自ら考え行動する社員の育成

人材育成

会社の成長は人の成長と共にあると考え、社員教育に力を入れている。入社後3ヶ月は現場研修を行い、自社製品に直接触れて学ぶ機会としている。配属後はOJTにより先輩社員から指導を受けつつ、必要な知識やスキルについて目標を立ててもらい、資格取得や研修受講などを促している。研修の幅は広く、技能・ロボット関連・CAD・デザイン・建築・語学など業務分野全般に及んでいる。

自ら考えて行動できる人材を育てるために、若手社員が主体的に学べる環境を作り、常に成長を求める姿勢や経営哲学を社員に示し、良い緊張感のある雰囲気を作るよう心掛けている。また、市内工科高校と連携し、高校在学中に夏休みを利用した職場体験を行っている。職場体験から就職を希望する学生もおり、採用にもつながっている。

取組内容

2

コミュニケーションとワーク・ライフ・バランスを重視した職場環境づくり

労働条件
職場環境DX
ICT

社内のコミュニケーション促進のため、社内カフェで無料のコーヒーが飲めるようにした。このほか食堂をリニューアルし、仕出し弁当を食堂調理に切り替え、温かい食事やコーヒーを共にしながら他部署の社員とも言葉を交わし、横のつながりを作る機会になっている。

近年はコロナで開催できていないが、レクリエーションイベント、環境美化活動も積極的に行うことでコミュニケーションの活性化を図っている。

また、時差出勤制度を導入し、それぞれのワークスタイルに合わせた勤務時間を選択できるようにした。そのほか、打合せのオンライン化や生産販売管理システムの活用などICTインフラを整えたことで、大きく時間短縮が図れた。家族との時間が増え、趣味などにも時間を使えるようになったという声も届いている。



製造業

株式会社テルミック

所在地 刈谷市 / 従業員 約140名

金属加工全般、治具部品加工、金型用部品加工、精密部品加工、ライン用パレット加工・組付け

DXの推進による「新しい鉄工所」

管理グループ財務経理兼広報
チーフリーダー 中野訓子氏

リーマンショックを機に、これまでの「鉄工所」のイメージを一新。ICTの導入による「外に出ない営業」など、工場全体のDX化で様々な改革を行い、効率化を実現。社員の7割以上が女性の「新しい鉄工所」になった。自由で風通しの良い職場環境と、福利厚生充実により、長く働き続けられる環境を整えている。

取組内容

1

ICT化で「製造業の新しいカタチ」を実現

DX
ICT

2007年頃から生産管理システムの導入を行い、社員の声を聞きながら、何百回と改修を行ってきた。社員の声を聞くことを続けた結果、主体的に仕事をしやすい環境や、生産性が上がる方法について考えながら仕事をする習慣ができた。また、受注データを蓄積、常時共有することで、製品情報の見える化と作業効率の向上を実現。営業は全て内勤営業で対応。工場は、受入、検品、梱包、出荷とコンベアを使い、ほとんど人の手を介さず行うことができ、進捗状況をリアルタイムで情報共有できるなど**スマート工場化**が実現している。また、クラウドサービスを全社員が使用することで、離れた場所であっても、生産管理システムの情報共有、社員相互間の情報の交換やオンラインミーティングなどを行うことができるため、育休復帰した社員を始め、多くの社員が在宅勤務制度を利用している。現在、社員の約7割が女性となり、「**製造業の新しいカタチ**」として、社外からの見学者も多く、社員満足度の向上にもつながっている。

取組内容

2

働きやすい職場環境や制度を整備

労働条件
職場環境

「社員に長く働いて欲しい」という思いが強く、自由で風通しの良い職場環境と、福利厚生充実が社員一人ひとりの豊かな人生の実現につながると考え、様々な取組を実施している。例えば、部署間を超えたコミュニケーションの推進のため、定時就業後、社内にある食堂やバーで食事をした場合、1人1,500円支給する制度がある。また、**社員の自由を尊重**し、服装やネイルが自由であり、子育て中の保育料を一部会社が負担する制度、インフルエンザ予防接種や歯科検診の補助や人間ドック費用の補助制度など、社員が安心して長く働けるための取組を行っている。



製造業

船橋株式会社

所在地 名古屋市 / 従業員 35名

合羽、防水エプロン 製造・加工・販売

主体的な働き方につながる労働条件・人事制度の整備



代表取締役 舟橋昭彦氏

「新卒大学生を自分で採用して、直接教育せよ」という先代社長の言葉のとおり、経営者自らが新入社員の成長日記を確認し、フィードバックを行うなど、人材の育成に力を注いだ。その結果、若者の職場定着につながり、100年企業を担う頼もしい人材が育っている。

取組内容

1

採用試験でプレゼン、成長日記の共有

人事
制度人材
育成

選考前に何度も対話の機会を持つことが重要と考え、会社説明会では、社長自らが会社の価値観などを説明し、そのほかに、ランチ会の開催や社員へのインタビューの実施、モノづくり体験など会社を知ってもらうための様々な取組を行っている。また、採用試験では、「入社後に会社の理念に対しどのような貢献ができるか」と、「将来なりたい姿」をテーマにした**プレゼンテーション**をしてもらい、本人の価値観と会社が期待することが一致するかを確認している。

入社直後の社員は、**成長日記**として日々の目標や課題、その原因と対策を記録することで、問題点や疑問に気付くことを習慣化できるようにしている。この成長日記は上司と社長が確認し、コミュニケーション手段にもなっているほか、振り返った時に自身の成長を実感するツールとしての意味も持っている。

取組内容

2

主体的に働ける人事制度

人事
制度人材
育成

半年間のインターン生や大手企業からのプロボノを積極的に受け入れ、**合同でプロジェクトを行うことが刺激**となり、社員の能力アップや新規事業創出につながっている。経験が少ないインターン生に、どう分かりやすく伝えるかを考えることで教える人のスキルが上がる。また、プロボノと活動することで、社内だけでは学び得なかったマーケティングや資料作成のノウハウの獲得の機会ともなっている。

そのほか、若手社員の「自分自身の成長のためにこういうことをしてみたい」という思いを大切に、他社でそれが経験できるのであれば副業も積極的に推奨している。他の会社も経験することで、お互いの良さが分かり、**学んだことを自社でフィードバック**することもできる。また、社外で講師をすることで学ぶことも多く、自身の成長につながることから講師依頼も積極的に承認している。



製造業

光工業株式会社

所在地 西尾市 / 従業員 約200名

摩擦圧接加工、切削・研削加工、ワイヤーハーネス加工

個々の事情に寄り添って活躍できる環境を作る



常務取締役 加藤雅代氏

「仕事と子育てとの両立が、肉体的にも精神的にも限界。でも仕事は辞めたくない。」
一人の女性社員の葛藤をきっかけに、2か月でリモートワークの体制を作った。子育て・介護など個人の抱える事情は様々。問題が生じる度に、当事者の思いに寄り添い、制度を整えて働きたい意欲に応えることで、誰もが安心して働ける職場になった。

取組内容

1

個々の事情に寄り添った制度構築

人事
制度労働条件
職場環境

町工場からスタートした会社であり、人材確保のため、男女問わず様々な人を採用してきた。女性社員は結婚・出産で退職することが多かったため、社内制度を整えていなかったが、一人の女性社員から両立の難しさを打ち明けられたことをきっかけに、制度構築に取り組み、まず、リモートワークの体制を整えた。本人も交え、社労士と相談して、セキュリティの問題や、働く時間帯のパターンを想定し、試行錯誤を繰り返しながら、わずか2か月で実現した。仕事内容からリモート勤務が難しい社員には、短時間正社員制で対応している。また、本社工場を刈谷から西尾へ移転する際に、通勤の負担を軽減するため、フレックス制を導入した。**社員それぞれの問題に寄り添い、活躍できる環境を作ってきた。**また、制度を見える化して、誰でも分かるようにするとともに、休みを取ることを特別扱いせず、仕事が滞ることがないように、改善を繰り返してきた。社員からは、「自分が突発的に休むことがあっても、仕事に対する不安はない」という声が上がっている。やむを得ず、離職する社員に対しても、また働ける状況になったら、遠慮せず戻ってきて欲しいと声を掛けて送り出している。

取組内容

2

「任されている」が励みになる
やりがいのある職場人材
育成

仕事を任せることで成長を促すようにしている。経験がない事にも挑戦できることを大切に、管理職はしっかりと**見守りフォロー**している。その結果、社員の中に、自分は求められてここにいる、という意識が根付いてきた。「**任された仕事に一生懸命取り組んでいれば、評価は後からついてくる**」と社員と会社の信頼関係構築にもつながっている。



製造業

株式会社ミワテック

所在地 西尾市 / 従業員 約80名

プラスチック製品の成形及び組立、プラスチック製品の射出成形用金型の製造

働きやすさに着目した改革とコミュニケーションの改善



代表取締役社長 山本智廣氏

数年前までは離職率が高かった。社員の働きやすさを重視し、勤務時間の改善を行い、働き方改革を推進した。また、社員とのコミュニケーションを重視し、定期的な声掛けやジョブローテーション等を実施することで定着率が向上した。

取組内容

1

残業時間の削減

労働条件
職場環境

改革の過程で年長の社員の多くが離職したため、現在社員の50%が20代であり、また、60%が女性社員であるが、女性の活躍に関しては、「女性だから」ではなく、男女関係なく仕事ができる環境が大事と考え、改革を行ってきた。年間残業時間は**毎年目標の見直し**を行い、当初の月平均60時間から月平均20時間まで削減できた。そのプロセスにおいて、個人間の偏りをなくすように仕事の見直しを行い、人が足りないのならば人を配置した。有給休暇の取得の推進については、社内で互いにコミュニケーションを取り合いながら、仕事に支障が出ないような工夫がされている。

取組内容

2

コミュニケーションの改善

労働条件
職場環境人材
育成

各部署では毎朝朝礼ミーティングを行っている。一人の社員が行う業務の幅が広いことから、多岐にわたる業務をこなす知識を身に付けることが必要な中で、困り事、ミス、良かったことなどを共有している。上司が一方的に解決策を指図するのではなく、**仲間でアドバイスをし合う**ことで共に成長する機会となり、その結果、自分のやるべきことは何かを考え、行動し評価されることがやりがいにつながっている。

また、個人の不安や悩み、不満などを打ち明けられる面談を上司又は先輩と定期的に行っている。特に、入社したての3か月間は入念に、**1週間に1回面談**を行っている。実際に通常の業務内では分からないような胸の内を聞くことができ、上司や先輩との距離が近くなり、良好な人間関係を築くことができ、社内の雰囲気も良くなっている。

こうした取組により、若い社員の定着率が向上したことにより、後輩から見て目標とすべき先輩が増えたことが、更なる若手の定着につながっている。



製造業

名工銘鋳株式会社

所在地 北名古屋市 / 従業員 約110名

シーリング印刷、スクリーン印刷、オフセット印刷、
エッチング加工など

「会社組織=自己実現の場」を具体化



代表取締役社長 田中俊行氏

「社員とその家族を幸せにしたい」という理念のもと、具体的に何ができるか自問自答を繰り返し、取組を行っている。以前はあらゆることに手や口を出していたが、「自分の手で人生を切り拓いてほしい」という思いから、「社員が自ら考え行動し創る」ことにこだわることで、前向きな社員が増え定着につながってきた。

取組内容

1

定期面談と丁寧なフォローで離職防止

人事
制度

高校生に対する会社見学では、3年ほど前から各部署の若手社員が直接業務内容の説明を行うようにしている。新入社員と年齢の近い先輩が担当することで、デスクの上の置物やパソコンの待ち受け画面など、共通の関心事から話が盛り上がることもあり、コミュニケーションの場にもなっている。就職指導担当の先生と仕事内容などについてこまめに情報交換を行うことで、今では見学者から多くの応募をいただくようになった。入社後は、1か月後、2か月後と**定期的な面談**を行い、適性を確認したり不安や希望を聞いたりしている。場合によっては、配置換えや業務内容の変更などに対応する場合もある。誰に相談してよいか分からず、離職を決断してから初めて面談をするようなことは避けたいと考え、半年間は人事が**丁寧に様子を見てフォロー**することで、離職防止につなげている。

取組内容

2

主体性を育むプロジェクト活動

人材
育成

社員教育については、外部セミナーの積極的な受講を推奨し、年々受講率が上がっている。また、動画視聴型セミナーを活用した社員教育を導入し、社員自身が興味のある分野や、成長につながる分野のセミナーを自主的に受講できるようにしている。さらに、社員の主体性を育む取組として、3年前から**委員会活動やプロジェクト活動**を推進しており、商品開発、業務改革、ダイバーシティ推進、ワーク・ライフ・バランス推進など多岐にわたり、若手社員を含むメンバーが意見を出し会社に反映できる場を提供している。活動当初は、「仕事の時間を削ってまで会議をして、何の意味があるのか」と反発も多かったが、社員へ根気よく説明し、徐々に活動の成果が見えてくることで、社内の空気が変わってきた。前向きな社員も増え、**自己実現や成長ができる場**として、リーダー育成や仕事のやりがいにつながっている。



「仕事とプライベートの両立」を掲げた社内改革進行中

SI事業部 担当事業部長
野田武俊氏

ICTの高度な技術対応が求められる中、身体やメンタルの不調による生産性の低下や離職に対する対策として、5つの軸による社内改革に着手。「仕事とプライベートの両立」を目標に掲げる活動により、採用や定着で成果が出てきた。社員教育ではICTに関するスキル向上とリーダーの能力向上に力を入れている。

取組内容

1

社内改革により社員が定着

労働条件
職場環境

社員のメンタルや健康状態の悪化が仕事のパフォーマンスダウンにつながり、それらが離職にもつながっていると考え、3年前から専用の対応部署を立ち上げた。「仕事とプライベート(家庭)の両立」を目標に掲げ、「健康経営」、「働き方改革」、「女性の活躍推進」、「子育て支援」、「地球環境への取組み」の5つの軸で、社内改革を行っている。関連する公的な認定・認証制度の取得を目標として、職場環境や社内制度の改善にも取り組んでいる。社員に対し**職場環境アンケート(約60項目)を実施**し、職場や組織に係る社員の気持ちを吸い上げるとともに、上司が部下のことをメンタル面などの配慮を含めてしっかり見ているか、部署改善を行っているかなど、部下から上司への評価なども含めて把握することで、管理職育成を含めた職場環境改善の取組に活かしている。

こうした社内改革を推進することで、ワーク・ライフ・バランスに関する意識も高まり、残業時間の削減も図られ、社員の定着やリクルート効果につながっている。

取組内容

2

スキルとモチベーションアップにつながる社員教育

人材
育成

社員のスキルアップへのモチベーション向上策として、初級から上級まで、ICT技術に関する専門的資格の取得を奨励する資格取得手当制度を設け、取得した資格によって新たな分野の仕事を行うことが可能となっている。また、定期的に**社内プログラミングコンテスト**を実施し、現在の実力や成長度を確認している。さらに、新入社員でチームを作り、**対外的なロボット競技会**へ参加することで、共同でのロボット・プログラミング体験や他社チームとの競争などを通じてグループワークの重要性の理解につながっている。

このような技術的教育に加え、社会人としてのコミュニケーション能力や職場対応能力などの育成のため、「マナー教育」、「情報セキュリティ教育」、「コンプライアンス関連教育」、「ビジネスコミュニケーション教育」、「安全衛生教育」などの研修も実施している。



株式会社インデックス

所在地 名古屋市 / 従業員 17名

コンピュータシステムの設計およびコンサルティング、
情報処理ソフトウェアの開発・販売・保守等

理念経営の推進で人を育て、人が定着する組織へ



販売促進部 片岡優美氏

理念や求める人物像を明示して、共感してもらえる人材を採用。採用した人材が働きやすいように、環境を整備するとともに、組織におけるコミュニケーションを重視して、やりがいを持って働ける会社を目指している。

取組内容

1

理念と求める人物像に共感できる
人材を採用人事
制度

新卒を中心に技術職を募集しているが、その人の現在の**技術面より人間性を重視**した採用活動を行っている。会社説明会等では、理念経営に関する考え方と求める人物像に関する説明を行い、賛同できる人に応募してもらいたいと伝えている。また、入社後のギャップによる早期退職を防ぐため、応募者の考え等をよく聞き、理解した上で、採用するよう心掛けている。内定後、入社までの期間に、会社の雰囲気慣れてもらうよう、会社行事参加の案内や、技術研修や理念研修等を実施し、仕事への不安を払しょくさせている。ソフト開発は一人黙々と行うイメージがあるが、取引先やチームでの**コミュニケーション能力が大切**であることを伝えている。

取組内容

2

長く働いてもらうための職場環境整備

労働条件
職場環境

社員に長く働いてもらうためには、それに相応しい環境を整備することが大切と考え、改革に着手した。完全週休二日制の導入、フレックスタイム制度、在宅ワーク制度、年次有給休暇の取得奨励、入社後のフォロー体制の整備などで、定着率の向上につながった。

社員が主体性ややりがいを持って働くことのできる取組として、毎年、自分で**自由な目標を立て、その成果を人事考課に反映**させる制度を実施している。目標の内容は、研修に参加、資格を取得する、ゲームを作る等、本人の主体性に任せた内容になっているのが特徴である。また、社員の日常の勤務地が様々なので、月1回、2時間程度の社員全員による対面又はWeb参加の「**社員会**」を実施し、情報交換やコミュニケーションの機会とするほか、日常取引先との対面の機会がないプログラマーに対して、取引先からの「**感謝の言葉**」を営業担当者から伝える活動を行っており、やりがいにつながっている。

