

「女性・若者にとって魅力ある働く場の創出」
「人手不足への対応」の取組事例について

女性・若者にとって魅力ある働く場の創出

男性のみだった工場技術者へ女性を登用 ～工程の見直しや安全面・環境面の配慮～

【製造業（ねじ部品の設計・製造・販売）：従業員69人（うち女性36人）】

- ◆以前は、工場勤務の技術者は男性からの応募しかなく、女性は事務職として採用していた。
- ◆「製造現場でねじづくりに携わりたい」との申し出をきっかけに、試験的に製造部へ異動した。
- ◆女性が工場働いて分かった安全面の課題への対応として、重量物を運搬するための電動リフターの導入や腕力がなくてもボルトを締められるロングレンチ等の導入などを行った。
- ◆同じ製品を安定的に生産できるようにの細かなルールを設定した。
- ◆そのほか女性トイレの設置などの環境面の整備や、定時帰宅、学校行事への対応など子育て世帯を意識した勤務時間の見直しを行った。

⇒・モノづくりに興味がある優秀な女性人材が毎年入社
・ルールの設定による不良廃棄率の低下



男性のみだった営業職へ女性を登用 ～研修の充実や職場環境の整備～

【電気、ガス、ガス機器販売・施工、リフォーム：従業員35人（うち女性14人）】

- ◆営業や設備は男性、女性は事務が通例だったが、お客様のキッチンに入る仕事のため、女性の方が安心できるという声を受け、積極的に女性を登用した。
- ◆営業知識や設備点検などの研修を受けたことで、男女の別なく対応できた。
- ◆女性の場合、子育てなどにより離職するケースが多いため、休憩時間を最大3時間まで延長できる中抜け制度の導入や子どもの同伴出勤を導入するなど、働き続けやすい職場環境の整備に取り組んだ。

⇒・新卒で営業職を希望する女性が増加
・2019年度は営業職の新卒応募者数は男性より女性が多かった



人手不足への対応

ダイバーシティ採用の推進 ～短時間正社員制度の導入と細かいジョブシェア～

【自動車部品輸送、引越、遺品整理 等：従業員90人（うち女性17人）】

- ◆人材不足に直面していたため、女性や高齢者、外国人、障がい者などの様々な属性の採用に力を入れるダイバーシティ採用や、働き方改革にも取り組んできた。
- ◆特に、子育て期の女性を積極的に採用するために短時間正社員制度を導入するとともに、細かくジョブシェアをすることで、急な休みにも対応できるようにした。
- ◆そのほか、高齢者の雇用延長（65歳以上も可）、外国人の積極採用（通訳の採用）、障がい者雇用（健常者とのチームジョブ）なども実施した。



- ⇒ ・短時間正社員制度の導入で、女性の応募が44名（2016年）から130名（2019年）に急増
・女性が働きやすい環境は、外国人や障がい者などすべての人に働きやすい環境につながり、3年以内の離職率は70%（2017年）から33%（2019年）に低下

D X化による業務改善の推進 ～ A I 音声サービスや業務改善アプリの導入～

【食品製造業（冷凍食肉卸売販売、冷凍食品加工下請 等）：従業員20人】

- ◆コロナ禍で売上が減少したため、業務効率化や収益性の改善に向けて内閣府の伴走支援型のIoT専門人材育成モデルプログラムに参加した。
- ◆製造工程における原材料の使用量や在庫の無駄が課題と分かったため、A I 音声サービス、業務改善アプリを導入したところ、在庫の適正化と在庫確認の時間の短縮などの業務効率化や収益改善にもつながった。
- ◆余剰時間を活用して、レトルト食品やジャム、ふるさと納税の返礼品など、主力事業以外の製品も製造するなど、さらなる収益改善を目指している。



- ⇒ ・業務効率化により、長時間労働の削減や有給休暇の取得につながった。
・収益の改善により、2023年、2024年と続けて賃上げを実施することができた