



代表取締役社長 松浦 秀子 氏

主な業務内容と女性活躍に向けた取組

昭和 13 年に創立され、銅やアルミニウム、ステンレス、チタン等の整製・検査・梱包等の製造請負、輸出入貨物取扱業務や通関業務等国际物流など事業を拡大してきた。現在では、国内各地に営業所や自社工場の拠点をもち、海外でも現地法人を設立し事業を展開。また、従業員数は約 650 名で、うち女性が約 70 名。

研修センターやメンター制度による、社員の能力開発・人材育成をはじめ、企業内託児所「ひなぎく保育園」の設置や、「現場で働く技能職の女性の割合を 20%にする」、「社員一人当たりの有給休暇取得を 6 日以上にする」の 2 つを目標に掲げる女性活躍推進行動計画の策定・公表など、社員が働きやすい環境づくりにも率先して取り組む。

代表の松浦氏は、県経営者協会の副会長及び女性活躍推進部会長を務め、女性活躍に係る行政への提言・要望、セミナーの開催等を通じて、自社のみならず、県全体の女性活躍推進にも貢献している。

貴社での女性活躍の現状、課題はいかがですか。

弊社の場合は、女性職員は大体 1 割ですが、やはり事務職や通関業務、製品検査などの日勤が中心です。夜勤もある製造工場で働く女性は、6～7 名。フルタイムで、交代制勤務ができる女性を採用するのは本当に難しいので、現場は圧倒的に少ないんですね。

当たり前ですが女性が現場にもいて、上位職に登用していきたいのですが、元々女性が少ないから、なかなか難しいですね。

メンター制度や研修センターなど、人材育成に積極的に取り組んでおられると感じました。

工場は人が多いですし、環境に慣れるまで大変ですから、技能はもちろんですが、工場の仕組みとか、例えば、食堂の使い方とか、ちょっとしたことでもメンターがアドバイスするようにしています。

研修センターは、今は、コロナの影響で集合研修がなかなかできませんが、安全教育を中心に研修しています。また、弊社では、ベトナムからの技能実習生も受け入れており、工場の安全確保のためには、お互いの正確な意思疎通が大事ですが、言葉の壁があるので、日本語教師をお願いして、定期的に日本語を教えていただいたりもしています。

それから、日和会と言いまして、各職場から代表者に来てもらって、月に 1 回、定期的に社員の意見を聞く場を設けています。

女性技術職の増加を目標に掲げられておられますが、具体的にはどのようなことを実践されておられますか。

まずは、女性が働けるよう環境を整えなければならないと考えました。企業内保育所を作ったり、女性達が直接社長と意見交換する会を設けて欲しい、ということで、花フォーラムを開催しました。その中で出た意見を踏まえ、少しでも快適に過ごしてもらうために、更衣室に着替用のスペースを設置したり、ロッカーを使いやすいものに変えたり、作業着も色を選べるようにするなど、少しずつできることをしています。また、女性が夜勤の時間帯に働く場合は、複数人で作業するようにしたり、通路にライトを付けるなど、安全面には気をつけています。

それだけで、女性が急に増えるわけではないので、これからの課題として、働き方を選べるようにできないか、ということを考えています。社員の募集や採用の際に、勤務のパターンを複数示す、そうすると、たくさんの方に来ていただけるかな、って。

女性を採用するために、色々な働き方のバリエーションを作るといっていいのでしょうか。

弊社の場合は、1割しか女性がいませんから、男性をこれ以上増やすのも難しい、なら残りは女性でカバーする、ということは当然だと考えています。夜勤がなく、昼だけで同じ仕事がこなせるなら、女性も働きやすいし、それが一番いいんですが、工場は、原料を窯で溶かして、溶かしたものを形成、加工します。窯の火は落とせないから、ずっと稼働し続けて、やはり24時間人がいないと仕事にならないんですよ。

夜勤は無くせないなので、その中でどうやったら、女性が無理なく働けるのか。フルタイムで、交代制勤務ができる女性は現実問題として少ない。だから勤務パターンを女性にあてはまるようにすれば、女性の持つ能力をもっと発揮してもらえないか、と思っています。

今は、働き方について、色々な考え方がいます。フルタイム・残業ありという勤務だけではなくて、少ない日数、短い時間だけ働きたい人など・・・そういう方たちに対応した勤務体系、給料など、法律的事項を含めて、現在研究中です。

一人ひとり、個々の事情や希望で働き方を選べる、というのはいいですね。

弊社の女性社員を対象に、アンケートを実施したんですが、そうしたら、やはり一番多いのが、働き方の選択肢が欲しい、つまり、自分が働く時間帯や曜日などを選択できるようにして欲しい、と。県の経営者協会でも実施したアンケートでも、同じような答えが多くて。

急に介護や子育てなど、家庭の都合で休みを取らなければならないとか、半日だけでも休みたいとなった場合、大企業は当然制度が整っていますが、中小企業は、社員数も少ない中、制度を充実するためには難しい現状がありますよね。

研修センター



安全教育をはじめ、外国人技能実習生への日本語教育などを実施。

福利厚生施設



社屋に隣接した食堂。工場働く方の憩いの場となっている。



県経営者協会の女性活躍推進部会長としても、女性活躍に熱心に取り組まれておられますね。

今私が思っているのは、女性活躍といって、女性だけを教育して引き上げるだけでは難しい、まずは「働き方の選択肢を持つこと」、それって女性の活躍だけではないんです。

県経営者協会の女性活躍推進部会のメンバーでも、皆さんおっしゃるのが、育児も大変だけど、介護も大変だと。女性活躍、そのためには男性にも、もっと活躍して欲しいよね、と。もう男性女性に関わらず、今のこの世の中で、働き方をチョイスできて、自分に合ったように働ける、という環境が整っていかないとね、と話しています。

私の立場で、今何ができるかな、と考えたときに、経営者の意識は急には変えられないので、色々と考えて試行錯誤して具体的な仕組みを提示してあげる、中小企業で社員が少なくても、こんなやり方がありますよ、と。そうすると経営者の皆さんが取り入れやすいのかな、と考えています。

女性活躍に向けて大事にされておられること、今後の抱負について、教えてください。

キーワードは、「多様性」です。

我々の業界っていうのは、「働き方の多様性」から遠い職場ですから。

多様な働き方、多様な社員さん・・それに尽きるかな。

やっぱり会社にとっては人財が全てですから、社員一人ひとりが、会社のことを考えて、みんなで結束して働くことが大切です。

女性だけでなく、これからは、性別や年齢、国籍に関係なく、みんなが働きやすくなるよう、働き方に多様性を取り入れ、社員とともに、会社を成長させていきたいと考えています。

会社で活躍する女性社員の方にも
来ていただきました。



ひなぎく保育園 事務
山縣 佳子さん

総務部経理課 係長
粒田 増美さん



ひなぎく保育園は、少人数のアットホームな雰囲気、アレルギー対応のこだわりの給食やおやつはおいしいととても好評。社員の子供はもちろん、孫を預けている方もおられるとのこと。

そんなひなぎく保育園で事務をされている山縣さんは、元々は今と別の仕事をされていましたが、自身の育休明けのタイミングで、お子さんと一緒に保育園で働くことになったそう。「子供たちの成長を見るのが、とても楽しい」と新たなやりがいを持ち、生き生きと働いておられます。

粒田さんは、現在、総務部経理課で働く、社内で唯一の女性係長。松浦社長と女性社員との意見交換会である「花フォーラム」は、粒田さんが中心となって企画・運営されており、女性社員のリーダー的存在として、活躍されています。