

すべての人が幸せになる 企業をめざして

扶桑工業 株式会社

滋賀県長浜市大戌亥町730
TEL.0749-62-2451
http://fusoco.co.jp
従業員345名(女性比率10%)



建設機械部品、また農業や産業の機械部品製作で世界を支える扶桑工業株式会社。高い技術力を駆使して、アグレッシブな企業に変身し続けることを目指し、顧客第一主義に徹した経営を通じて、関係する全ての方々の幸せを追求することで、地域社会に貢献しています。



取締役 購買管理部長
吉井 浩二さん

役員ヘインタビュー Interview with officer

生産性の高い仕事が 社員の幸せを実現する

Q1 アドバイザー派遣を受けてみようと思った理由は何ですか？

A1 多様な人材が活躍できる職場を目指し、今春より女性新卒社員が入社するにあたって、技術の部署に配属予定としています。しかし、技術の部署には全く女性社員がいない部署もあるのでどういった準備をして受け入れようかと考えていました。また、将来的には女性管理職を登用できるよう、より積極的な育成を視野に入れ、今回の派遣を申し込みました。

Q2 アドバイザーからのアドバイスや提言の中で「これはいい」と思われた点がありますか？

A2 「女性を特別扱いたくない」ということは新たな気づきでした。実際に、育児をしている女性だからと配慮をして仕事を頼みにくいということもあったのですが、それがスキルアップの機会を奪うことにつながっていたのかもしれないという気づきがありました。

Q3 より女性が働きやすい職場にしていくために何が必要だと思いますか？

A3 チャレンジする機会をつくり、「ひとつ上の職域の仕事をする意識」の浸透をさせていきたいと考えています。もちろん、これは女性だけではなく男性にも、若手への育成にも通じると感じています。

STAFF VOICE



製造1課 課長
辻 幸彦さん

人材不足は実感しています。でも、扶桑工業株式会社ではやる気や能力のある方には技能検定などを学ぶ機会が平等で、成長とやりがいを感じられる会社です。私の部署は、外国人や女性など多様な方が働く部署ですが、フォークリフトの運転など幅広く担当して活躍してもらっています。今後の課題として、育児などの長期の休暇をとられたときの仕事のマネジメントが課題だと考えています。

STAFF VOICE



サポートセンター
技術グループリーダー
藤井 孝行さん

今回の研修を受けて、職場に女性がいるとより良いものづくりができるのではないかと思います。新しく作り出す、チャレンジする、考えることが多い部署なので、そこにこれまでいなかった女性の視点が入ると気づきや観点が違って、多角的な見方が生まれる可能性に。これからはチャレンジする機会をつくりだすことで、やる気がある人が活躍できる会社にしていかねばいけないと思っています。

STAFF VOICE



総務グループ人事担当
柳澤 味和さん

他社から転職をしてきて、扶桑工業は色々な仕事を体験することや、学べる機会が多いと感じています。そうして得たものを活かして仕事をしたことが評価されると、必要とされているのだなとモチベーションにもつながります。



STEP. 01

現状を認識する

男女ともに能力・意欲がある社員のチャレンジには柔軟に対応する風土があるものの、例えば非正規従業員を対象とした正規従業員への転換などは「制度化」されていない。
また、これまで製造現場に女性社員が多く配置されているものの、男性のサポート的な業務が多かったため、意欲と能力の高い女性が活躍できる場を広げる必要がある。

STEP. 02

何をどう改善すべきか

チャレンジし、ステップアップしていきたい社員を「登用」したり、多様な働き方をする部下を支援するためには、管理職がその社員の「姿勢や意欲」「能力」「現状や思い」を的確に知る必要がある。そのためには管理職・部下間のコミュニケーション機会の創出が必要であり、管理職自身のコミュニケーション能力の向上と育成が必須である。そしてステップアップしていきたい人を、会社を挙げて応援していくために、活躍する場を広げるための仕組みや、個人を能力で評価する制度の導入が必要である。

なるほど！
今の状態を知ることで改善点が見えてくるのね！



STEP. 03

具体的なアクション

マネジメントの基礎から実際に学ぶ「管理職研修」の実施。特にコミュニケーションに特化した「管理職のコミュニケーション能力向上研修」を行っていく。また、「正社員への転換制度」や非正規社員の「能力や業務成績」を客観的に可視化するための「人事評価制度」の導入と、その評価制度を有効なものにするための「評価者(管理職)の教育」を実施していく。さらに今後は、育児休業や介護などで、長期にわたり社員が不在になったときに、チームでカバーができる「組織づくり」、状況に応じて柔軟に人材を部署間で移動させる「ジョブローテーション」やそれを実現するための「社員教育」「管理職研修」も具体的なアクションとして行いたい。

アドバイザーからのヒント

- 社員のステップアップに必要なのは「利用しやすい制度」と「制度に対する管理職の深い理解」です。



男女ともに
活き活き働く職場を
めざしましょう

