

— 動き出したダイバーシティの取組み —

「取材協力」株式会社栄光製作所（群馬県富岡市） 女性と外国人の活用で生産体制を確保



勅使河原代表取締役（右）と総務部の松本係長

1973年に創業された栄光製作所は、基板の実装・組立・検査事業などを展開してきました。

創業当初から受注元は医療用電子機器を製造するメーカー1社で、2000年代に入って受注元の生産拠点が中国へ移転するようになると、同社の売上は一気に8割も減少してしまいました。

こうした危機的な状況に直面した同社は、顧客依存体質からの脱却と取引先や取扱業種の拡大・多様化に迫られることになりましたが、生産体制や品質の向上についても大きな課題を抱えていたといいます。

同社の勅使河原代表取締役は、「地域の下請けで規模も小さい会社ですから、社員を募集しても優秀な人材

はなかなか来てくれません」と厳しい現実を指摘。創業当初から、新卒や即戦力となる経験者の男性社員の新規採用は難しく、主力となっていた社歴の長い男性社員は職人気質の傾向が強いため、個々の経験や考えに基づいて仕事を進めようとするケースがほとんどでした。結果的に不良品を抱え込んでしまい、納期督促を受けると、というケースも珍しくなかつたようです。

一方、以前から雇用していたパートの女性社員らは、組立など男性社員の補助的な作業に従事していましたが、社長が試みを中心的な作業に女性社員を起用したところ、作業の記録をデータとして残したり、分からないことは率直に聞くといった仕事ぶりが功を奏し、納期の遅れや不良品が減少するという改善を実現。作業をデータで管理する方式は「不良再発防止ファイル」として結実し、製品の品質改善にも大きく貢献しました。

2011年に経営を引き継いだ勅使河原代表取締役は、「生産体制を確保するため、技術を要する工程については未経験の女性でも短期間で業務を習得できる仕組みを整備した」と振り返っています。

ベトナム人技能実習生も受け入れ

同社では社員48人のうち36人が女

性で、女性の管理職比率も30.4%に達しています。

育児・学校行事などで休暇をとる女性社員も少なくないため、同社では個々の事情に寄り添う配慮から、子どもを持つ社員の夏休み期間中の長期休暇も認めています。

同社総務部の松本香奈係長（エコリーダー）も、「最初はパートから始めて徐々に勤務時間を延ばし、子育てが一段落して正社員になりました」と女性の働きやすい環境を強調。

こうした環境整備や女性の活躍できる風土を醸成した結果、同社における女性社員の平均勤続年数は12年となっています。

さらに、女性エコリーダーを中心に全社を挙げた省エネ活動により、2015年度省エネ大賞（省エネ事例部門）省エネルギーセンター会長賞を受賞。女性リーダーの活躍による生産管



スケジュールを活用し日次で生産管理を行う女性社員らのミーティング

理などが評価され、工場見学や取材も増えてきました。

また、同社では2005年からベトナム人技能実習生の受け入れも開始。受け入れ時はトップ自らが現地へ赴き、仲介業者、本人、家族と面接を行った上で採用を決定。入社後の半年間は、社長自らが日本語の個別指導に当たり、社員とわけ隔てのない育成や生産スケジュール・工程管理表の共有なども、実習生たちの意欲向上につながっているようです。

「実習生は3年周期で変わりますが、若年の日本人男性が少ない中で、こちらの期待に十分応えてくれます」と語る勅使河原代表取締役は、「座右の銘である山本五十六元帥の『して見せて 言うて聞かせて させて見て ほめてやらねば人は動かぬ』という言葉の真実を彼らに教わりました」と述懐しています。



高い意欲で業務に取り組むベトナム人技能実習生