

# 兵庫

## 業務仕分け

Roll Model Company

## ロールモデル集

### 女性活躍の可能性

## Company list

アース製薬株式会社

極東産機株式会社

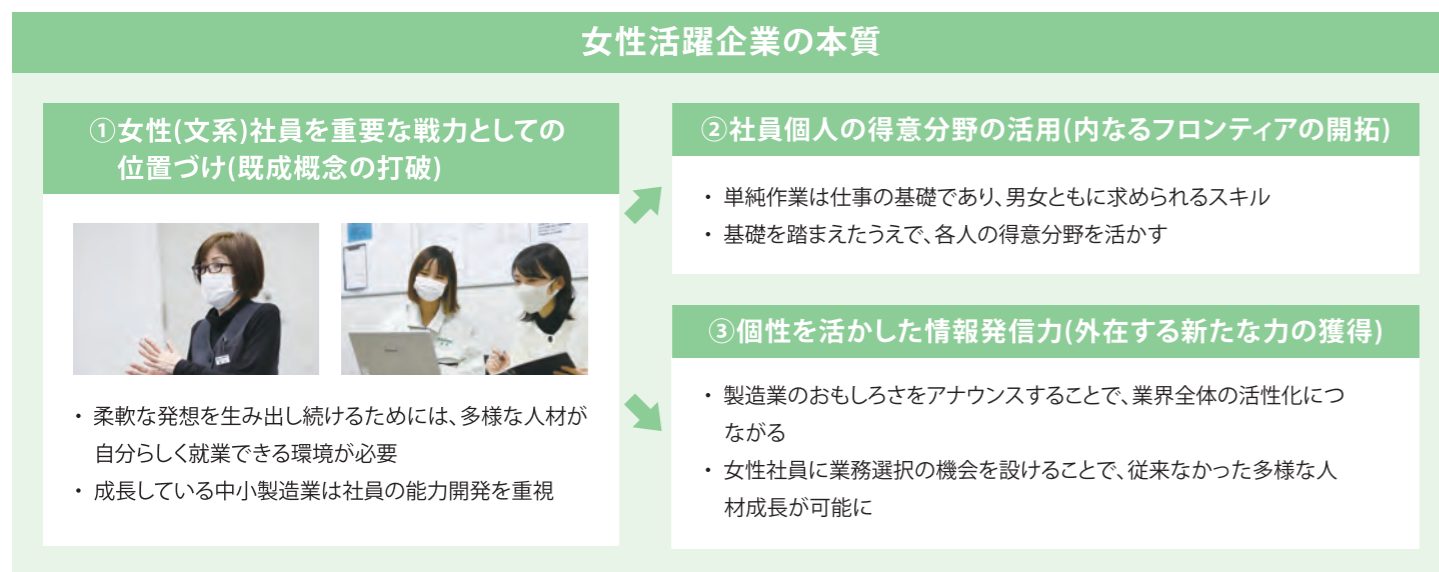
株式会社三和製作所

# ものづくり分野における女性活躍企業の共通点

製造業における重要課題である人手不足解消、ダイバーシティ経営による競争力強化に向けて、女性の力は最大の潜在力です。その力を活かすため、2021年度、「業務仕分け」により、女性(文系)社員の活躍の可能性を探りました。

## 01 女性活躍企業の本質と業務仕分けのフレーム

中小製造業が①女性(文系)社員を重要な戦力として位置づけ、②社員個人の得意分野の活用、③個性を活かした情報発信力の活用を実現するために、業務仕分けを行います。それにより、漠然とした可能性を明確化していきます。



女性活躍企業の実現のために

### 業務仕分けによる漠然とした可能性の明確化

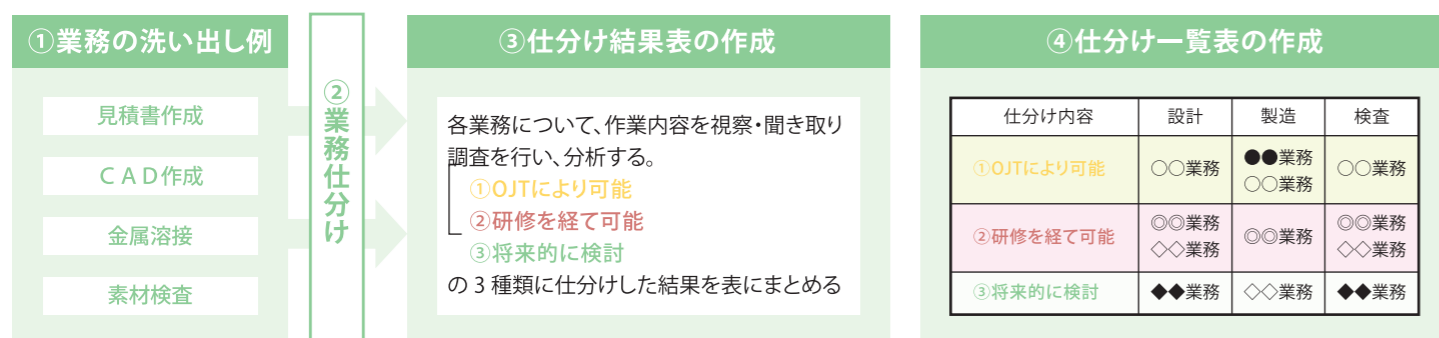
女性(文系)社員がOJTや短期研修により従事可能な業務

女性(文系)社員が中長期研修後に従事可能な業務

将来的に女性(文系)社員の従事を検討する業務

即効性(即戦力化)の高い業務

## 02 仕分けの進め方



### ⑤仕分け結果表による効果

女性(文系)人材登用における課題が抽出される

兵庫工業会などから企業に対する助言・指導が可能となる

女性活躍における各企業の目標が明確化される

## 03 業務仕分けにかかる手法の紹介

本事業においては、企業の状況や業務の特性等に合わせて、3つの手法を用いて、業務仕分けを行っております。以下、業務仕分けの手法についてご紹介します。

ワークショップ形式	担当部署による手法	研修を活用した手法
企業内の女性(文系)社員を中心に自分たちで意見を出し合うワークショップ形式による業務仕分けを実施	企業全体の業務を把握している担当部署が業務仕分けを実施	兵庫工業会と企業で実施するものづくりに関する研修を通じて、業務仕分けを実施
<ul style="list-style-type: none"> <li>①予め企業における業務を抽出</li> <li>②女性社員を中心に、女性(文系)社員でも可能な業務なのかを選別</li> <li>③また、女性(文系)社員が業務を行う上での課題を抽出</li> <li>④人事総務担当等と隔たりがないか意見交換</li> <li>⑤業務仕分け結果一覧にとりまとめる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①予め企業における業務を抽出</li> <li>②担当部署による業務仕分け 例 ア)実施可能業務抽出 イ)研修等を経て実施可能な業務を抽出 ウ)結果一覧表にて整理</li> <li>③結果について、兵庫工業会及びプロジェクトリーダーに報告</li> <li>④その他、兵庫工業会より人事総務に関する会社理念や女性(文系)社員採用についての意見等を聞き取り</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①研修に参加した部署の業務を仕分け</li> <li>②研修内で参加メンバーにインタビューを行い、女性(文系)社員ならではの、課題を抽出</li> <li>③女性(文系)社員にも取組内容について、アンケート等、意見をもらう</li> <li>④研修終了後、参加メンバーにて研修の振り返りを行うとともに①でとりまとめた業務仕分けの照らし合わせを行う</li> </ul>

### ▶「ワークショップ」とは?

講師の話を参加者が一方的に聞くのではなく、参加者が意見交換の場に積極的に参加し、グループワークなどの過程を通じて様々な気づきや発見をする参加体験型のワーク手法です。

参加者

意見活発な女性(文系)社員3~4名程度  
中堅(女性)社員1名等

進め方

司会者主導のもとワークショップ形式にて進行



### I. アイスブレイク

自己紹介など軽いコミュニケーションを通じて、参加者の緊張感をときほぐす。

### II. ワークショップ

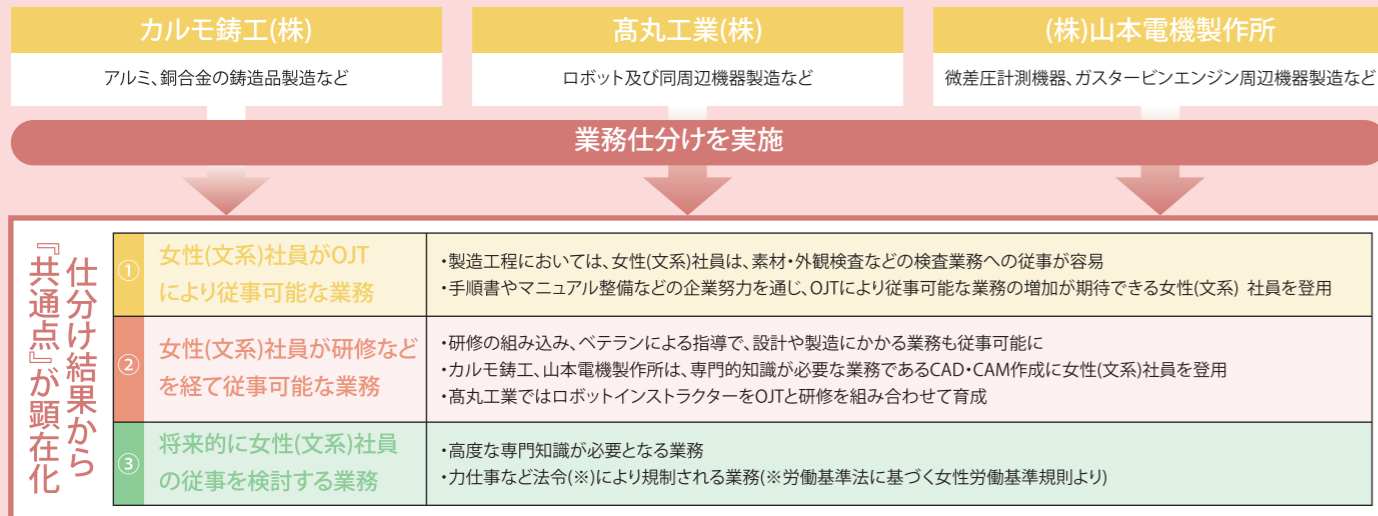
女性(文系)社員でも従事可能な業務を洗い出すため、参加者が意見を出し合う。

### III. サマリー(総括)

参加者による発表および全体の統括。

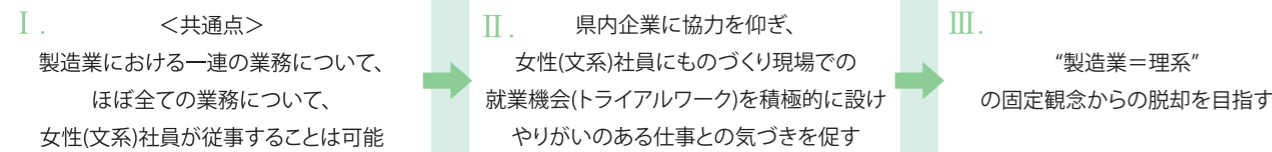
# 04 2019年度および2020年度の仕分け効果と結果

## 2019年度に取り組んだ事例

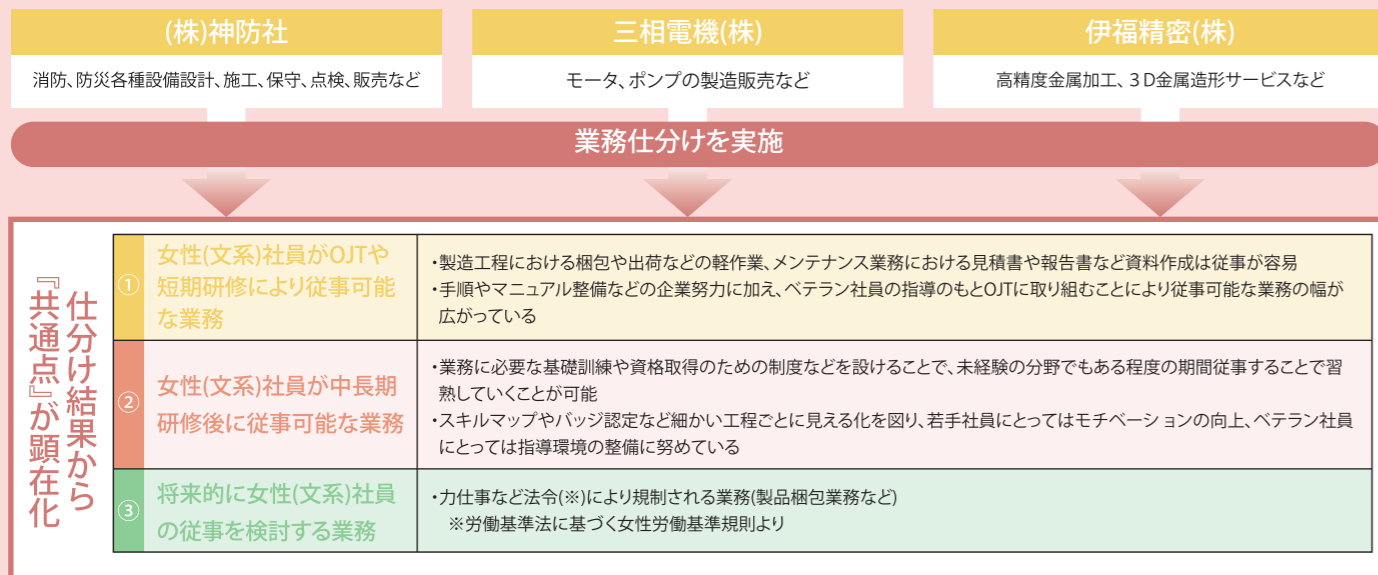


2019  
まとめ

## 『Made in Hyogo から Made by Hyogoなでしこへ!!』



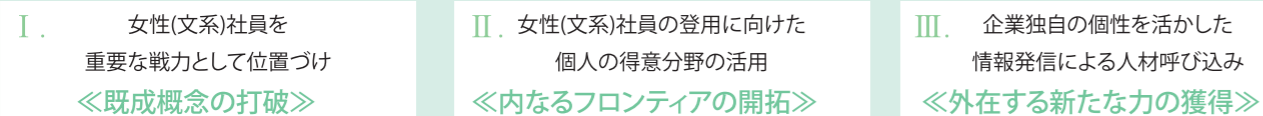
## 2020年度に取り組んだ事例



2020  
まとめ

## 女性活躍を支える3社の共通の要素

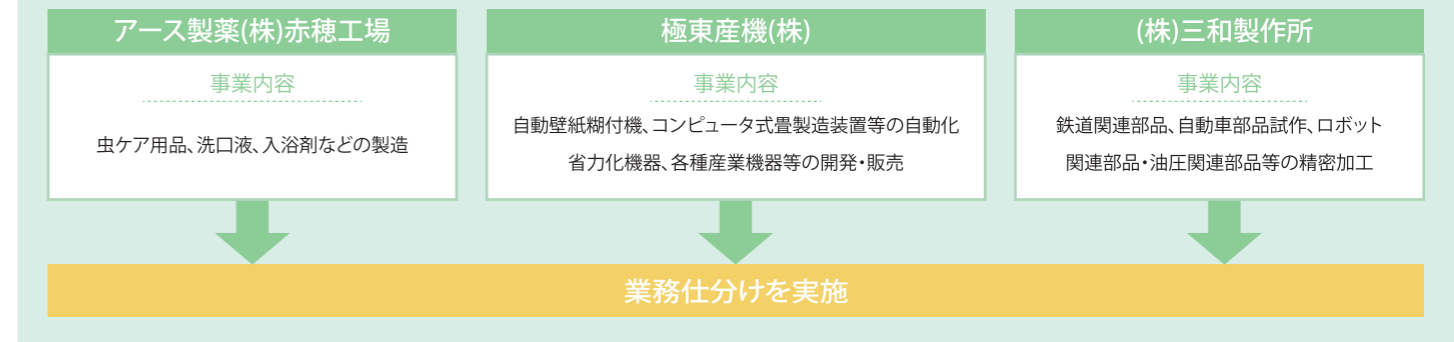
業務仕分けの結果、中小製造業における女性活躍に関わる共通点は以下の通りで、2019年度に得られた知見はほぼ裏付けられた。



# 05 2021年度の取り組み状況

2019・2020年度の取り組みで得た結果は、他の業種・業務或いは女性活躍の進捗が異なる企業でも共通する事項を検証するため新たに3社を選定

## 2021年度に取り組んだ事例



## 仕分け結果から「共通点」が顕在化

① 女性(文系)社員がOJTや短期研修により従事可能な業務	・1~3ヶ月の研修で、量産品の製造工程における軽作業、目視による検査工程、簡単なプログラムの作成、機械製図、報告書・管理資料作成などの業務は女性(文系)社員の従事が容易 ・手順書やマニュアルの整備とともに、先輩社員の指導によるOJTに取り組むことにより従事可能な業務の幅は広がっていく
② 女性(文系)社員が中長期研修後に従事可能な業務	・業務を遂行するに際して、OJTと研修によりスキルアップをする仕組みづくりを行うことで未経験の分野でもある程度の期間従事することで習熟していくことは可能
③ 将来的に女性(文系)社員の従事を検討する業務	・高度の専門性が必要で長期の業務経験が必要となる業務 ・力仕事など法令(※)により規制される業務(重いワーク取り付け作業など) ※労働基準法に基づく女性労働基準規則

# 06 2021年度のまとめ

業務仕分けの結果、女性活躍を進めるための取り組みや課題などは以下の通りとなった。

## 2021年度の業務仕分けの結果

- I. 製造業における製造部門や研究開発部門のほぼすべての業務について、一定の研修を終えれば女性(文系)社員が従事可能
- II. 製造業における製造部門・研究開発は男性・理系社員の職場というバイアス(先入観にとらわれた偏った見方)を排除し、女性(文系)人材も重要な戦力と考えた採用活動や各々の適性(得意分野)を見極めた配置の実施
- III. 「中長期研修(講習、実習)後に従事が可能なもの」と分析された工程に女性(文系)社員が従事可能となるためには、本人の努力に頼るだけでなく、どのように経験を積ませるかや、教育のステップを明確にすることでスキルアップを図ることが重要



## 顧客に寄り添い安全・安心・安定的なものづくり

### 老舗企業の人気を支える主力工場として

アース製薬(株)は、1892年大阪(難波)で創業をはじめ、良質な炭酸マグネシウムの国産化に成功。1925年に木村製薬所を設立し、ハエ蚊用駆除剤『アース』を発売。現在のコア事業でもある、虫ケア用品は国内シェアNo.1を誇る。主力の虫ケア・オーラルケア、入浴剤など、人々の暮らしをより快適にする商品を数多くもっている。

また近年では、虫ケア用品の商品開発で培った、虫媒介感染症の知見を活かした、新たな事業を展開し、感染症トータルケアカンパニーを目指す。2022年で創業130年、2025年には設立100年を迎える老舗企業である。

兵庫県では、1910年に兵庫県赤穂坂越工場が建設され、その後1987年に赤穂工場が竣工、2017年には赤穂工場内に最新型設備を導入した「魅せる工場」モンダミン工場が新設された。赤穂工場には現在約100名の社員が従事しており、同社では重要な生産・研究拠点に位置付けられている。赤穂工場では主力製品のモンダミンや入浴剤温泡、アースレッド、虫よけネットなど、約230品目を生産しており、安全・安心・安定的な製品づくりを進めている。

### 「魅せる」工場

重要な生産・研究拠頭に位置付けられている赤穂工場内に、2017年にモンダミン工場が新設された。「モンダミン」とは同社の主力製品のひとつである洗口液のブランドである。近年の健康志向、オーラルケア需要の高まりを受け、工場が新設されたわけであるが、この工場に取り入れられたコンセプトが「魅せる」である。工場見学などの要望が増加していることもあるが、企業として生産プロセスにおける透明性や生産能力をアピールするための手法でもある。

ここでは、製造から出荷までほぼ全ての工程が自動化された最新型の設備が導入されている。成長が続く洗口液市場の増産に対応すべく生産がおこなわれている。この工場で使用されている液種は20種類ほどであるというのも驚きだが、とりわけ目を引いたのは洗口液のボトルのサイズ展開の多さである。14種類のサイズ展開がなされている。こうした異なるボトルサイズを用いた生産でも、スムーズに生産し続けられているのである。

これには自動化された最新型設備以外に大きな強みがある。それは女性社員を含む社員たちの目力によるものである。ここでは多くの女性社員が活躍しており、とりわけ

のモンダミン工場新設にあたって、機械の微調整等ではたいへんな苦労があったという。日々の生産においても当然トラブルはゼロというわけではない。しかし細やかな女性目線で工場内は常にパトロールされ小さな不具合も見落とさない安全・安心・安定的な生産がおこなわれている。

また「モンダミン工場」の強みは女性社員の活躍だけではない。まさに女性社員たちを含む社員の活躍を「魅せる」ことに意味がある。同社ではモンダミン工場の工場見学をはじめ研究所での飼育施設の見学や、虫を使った実験・体験などを実施している。「魅せる」ことには3つの効果が期待できる。

1つ目は教育効果の高い社会貢献活動のひとつであり顧客価値の創造に寄与する。

2つ目は顧客・取引先に対して自社の製品の安全性や生産能力をアピールできる場として機能することである。

3つ目は従事している社員自身が顧客のことを意識するようになる。工場勤務など顧客と直接接点の少ない部門では、顧客の声を直接聞く機会が少なく、商品のその先の顧客の存在を意識しづらい。しかし、工場見学などで顧客が訪れることでより顧客を意識するようになり、より顧客に寄り添ったものづくりを実現できることが期待される。

### カイゼン推進プロジェクト

同社では2000年度より改善提案制度が開始した。その後もこの活動は発展していき、2019年度には現在のカイゼン推進プロジェクトへと成長した。毎年おこなわれる提案発表会では社員による改善提案が発表されている。

2000年度の活動開始当初は全社的な取り組みであったこともあり提案書のような手書きが中心のフォーマットが使用されていた。

今では日々の改善提案をネットワーク上で全社員が見られる仕組みが導入されており、社員同士で刺激を与えあうことで改善活動が促進されている。またカイゼン推進プロジェクトでは量が活性化のパロメーターと捉えており、日ごとの業務のなかで発見した小さな気づきを大切にしている。改善提案の効果については企業独自の計算方法に基づき「金額換算」されている。ものづくりの現場では、良いものづくりが追求されるためものや機械と向き合う。したがって他の社員との競争や刺激は多いといえる。営業職などと異なり、他者との競争よりも良いものづくりの追求、すなわち自身が関心を寄せた事象に対して追求していくことを仕事のモチベーションとする社員も少なくないであろう。こうしたタイプの社員にとって改善プロジェクトは仕事のモチベーションに寄与することと思われる。

2017度以降の改善プロジェクトでは女性社員による改善提案は高い評価を得ている。

### 業務仕分けの結果

### モンダミンの製造業務仕分け

	業務工程	作業内容
A	日別生産計画作成	販売計画と生産の進捗状況に合わせて、日別の生産計画を作成。生産計画をもとに資材を発注する
B	製造指図書作成・発行	当日生産予定の製品の調製レシピや、製造を指示する書類を作成して発行する
C	調製液の調合	レシピに基づいて液を調合する。原料(液体・粉体)の受け入れ
D	容器の供給	容器の投入と、容器整列機や検査機の調整を行う
E	液の充填・キャップの装着	充填量測定やキャップの締め具合の測定のほか、容器・キャップの品質を確認する
F	目視検査	製品異常がないか最終確認。異物の混入、容器変形の有無、容器側面の塵や液付着の有無などを確認する
G	ボディフィルム、キャップフィルムの装着	フィルムのロール交換や、フィルム装着後の製品の外観確認を行う
H	ケース詰め	ケースの供給や、フォークリフトの運転(資材と廃棄物を運搬)
I	自動倉庫での製品資材の入出庫	ボトルやキャップなどの資材の管理や、ケース詰め後の出荷待ち製品の保管を行う
J	資材在庫の管理	社内在庫管理システムの入力を行い、現物在庫を確認する
K	出荷手続き	データ上で出荷手続きを行う

(生産管理課)・(製造現場/調製場)

業務仕分けを実施

	業務工程	分析
D	容器の供給	1~2か月の研修があれば男女問わず従事可能
E	液の充填・キャップの装着	1~2か月の研修があれば男女問わず従事可能
G	ボディフィルム、キャップフィルムの装着	1~2か月の研修があれば男女問わず従事可能
J	資材在庫の管理	簡単な計算ができれば問題なく従事可能
K	出荷手続き	女性(文系)社員がOJTなど短期研修(講習・実習)で直ちに従事が可能
A	日別生産計画作成	文系・理系、男女問わず従事可能。製造現場での経験があるほうが好ましい
B	製造指図書作成・発行	文系・理系、男女問わず従事可能。製造現場での経験があるほうが好ましい
F	目視検査	トレーニングと習熟確認が必要
C	調製液の調合	重量のある原料をタンクに投入する作業がある
H	ケース詰め	機械オペレータ業務のスキル習得の仕組みを整備し、作業方法を工夫できれば従事可能
I	自動倉庫での製品資材の入出庫	フォークリフトの運転資格を取得し、作業方法を工夫できれば従事可能

女性(文系)社員がOJTや短期研修で直ちに従事可能

女性(文系)社員が中長期研修の後に従事可能

将来的に女性(文系)社員の従事を検討する業務

### 女性(文系)社員が従事することによる効果

- 基本的にはモンダミンという口腔に関わる製品の特性上、細やかで高い品質管理が求められるため、女性に向いているであろう傾向にあると考えられる。
- 既に女性活躍が進んでいることから、男女というよりも文理のギャップを埋めていくことで、多様な人材の活躍を進められる。
- 改善活動を通じ、女性・文系といった未経験者が業務に携わりやすくなるための工夫が取り入れられている。
- 文系出身でも化学に携われる可能性やおもしろさを発信していくことで、社会的な企業価値を高めることができる。

### 業務仕分け結果

- ★全社的に女性や文系出身者の活躍が進んでいることから、モンダミン製造業務においても特段特別扱いすることなく、女性や文系出身者の活躍が進められている。
- ★今回「女性(文系)社員が将来的に実施可能かどうか検討が必要なもの」と分析された工程は、女性や文系だから難しいというよりも、全社的考えや方針を定める必要のある項目である。
- ★男女の区別でみると、重量物などに関わる工程の一部で女性が携わっていないが、「女性が活躍していない」ということではない。あくまでリスク回避のための区分であると考えられる。
- ★要資格とする工程については、「要資格＝他者よりも評価できる工程」と捉え、キャリアパスの一環として教育に工夫をしていくことも可能である。
- ★本来的な「女性・文系の活躍」で検討が必要は工程は「女性(文系)社員が中長期研修(講習・実習)後に従事が可能なもの」と分析された工程(ABF)であろう。文理や男女などの属性に関わらず、従事可能とされるので、どのように経験を積み配属していくのか、教育のステップを明確にすることで、技術レベルを向上しやすくなる。(なお、同時に評価制度も重要)。

2019年度には改善提案の上位10名のうち、6名が女性社員によるものであり、女性社員たちがこの改善プロジェクトをリードしている。

今回取材をさせていただいた女性社員の話によれば、改善プロジェクトは「生産現場の作業効率」「安全性の確保を見直すこと」を重視している。例えば、ある生産において用いられる資材の品種が多く、次に使用すべき資材がすぐにわからないということがあったという。こうした課題は、気が付いた社員だけが困っていることではなく、他の社員にとっても困っている点であると考え。そこで、現場で働く社員にとって分かりやすいマニュアル作成や資材の表示を作成することを提案した。こうすることで、社員の無駄

な動きや無駄な時間が減りミスが減るなど、より効率的な生産が実現される。すなわち改善プロジェクトは現場で働く社員にとっても、企業の経営の視点からみても、メリットが生まれるのである。同社ではこうした改善が日々の業務のなかで浸透しているのである。

また、この改善プロジェクトは毎年トピックになるテーマを掲げており、社員が楽しみながら改善プロジェクトに参加できるようにユニークな工夫がなされている。2020年度は本来のオリンピックイヤーにかけて「カイゼンオリンピック」、2021年度は「カイゼンに自粛なし!全員参加で心は密に」である。

工場施工 1987年4月

従業員数 男性:88名/女性:20名

住所 赤穂市西浜北町1122-73

業種 製造業

事業内容

虫ケア用品、洗口液、入浴剤などの製造



## スキル・経験にとらわれずやりたいことを引き出したい

### 伝統技術と最先端技術を融合した提案力

極東産機(株)は1948年に創業者である頃安長三氏が畳の製造機器メーカーとして(株)龍野ギヤー製作所を創業したことから始まる。現在は頃安雅樹社長の下、本社と東京支社の他、全国9か所に営業所を構えている。製品の仕様検討から設計・試験・部品製造・組立てまで一貫して自社工場に対応しており、業界内での認知度や信頼性が高い。

創業以来、一貫して「職人さんが手でおこなってきた仕事の自動化・省力化」を開発コンセプトとし、「豊かな生活空間作り」「快適な職場環境作り」を2本の柱として、伝統技術と先端技術の融合によるオリジナル商品の開発に努めてきた。国内トップシェアを誇る「自動壁紙糊付機」や「コンピュータ式畳製造システム」を筆頭に、畳・襖製造機器、インテリア施工省力機器、カーテン縫製機器、食品機器の開発、製造、販売へと事業を拡大してきた。2018年に東京証券取引所JASDAQスタンダード市場に株式上場を果たしている。

同社の開発力・提案力による実績は目覚ましい。特許取得数(累計)390件、特許出願数(累計)716件(2021年9月現在)を誇る。主な受賞・選定実績として、科学技術庁長官賞、中小企業庁長官表彰、グッドデザイン賞、地域未来牽引企業、発明大賞 各賞、発明奨励賞がある。

73期経営方針は、「新しい営業方式」と「職場環境の変革」である。「新しい営業方式」として営業部中心となりオンライン商談やYouTubeでの機械説明動画を製作した。「職場環境の変革」は、人事労務制度の改革、工場の冷暖房完備を行った。コロナ禍においても増収増益を達成し、経営は安定している。

### 福利厚生・研修制度の充実

組織は、主に製品別営業部門、研究開発本部、生産本部、管理本部で構成されている。社員構成は9割以上が男性、女性は1割未満である。男性は主に営業、開発職などに配属され、女性は企画・事務職などに配属されている。創業時より畳店などの男性職人を顧客としてきた背景があり、現場への女性登用を敢えて行ってこなかった。優秀な女性人材は、企画・事務職に配属され、直接ものづくりに係らない業務を担ってきた。産業機器製造業界で活躍する女性の割合はまだ低く、今後女性の割合を増やしていくことは企業の競争力強化につながると同社は考えている。

社員が未永く働けるように福利厚生が充実している。年間休日数125日、奨学金返済支援制度、従業員持ち株会制度、社内旅行補助金制度、会員制福利厚生サービス、永年勤続連続休暇が取得できる。また、教育資格補助制度として、新入社員メンター制度、通信教育制度、海外展示会視察、

兵庫技術研修大学校(兵庫工業会)、研修制度(機械修理)、資格手当などが充実している。また、ダイバーシティの取組みにおいて、障害者を全従業員の2.6%採用している。今後は受注入力や工場組立などへ業務の幅を広げていく予定である。

2年程前に総合企画室を設置し、頃安憲司取締役を中心に若手社員と様々なプロジェクトを立ち上げ、新事業開発や人事・教育制度の構築に取り組んでいる。新事業プロジェクトで企画した「オンライン葬儀システム『Ichi-e™』」が2021年4月にリリースされ、従業員への良い刺激になっている。



### 優れた構想力と技術力を求められる現場で

今回、業務仕分けを行った研究開発本部は自社製品の設計・開発および各産業向け生産設備の設計・開発を行う部署であり、お客様の要望を形に変える、優れた「構想力・技術力」が求められる。機械設計・電気制御等、開発分野毎に3～5名のグループを組んで案件対応を行っている。毎年新卒社員を採用しているが、業界全体の人材不足の影響もあり充足に至っていない。今後の事業拡大を見据え、新たな人材獲得が課題となっている。

研究開発本部ではプロジェクトメンバーを構成し、ワークショップで業務仕分けを行い、その中で意見交換を実施した。ワークショップの参加者は、研究開発本部のプロジェクトメンバー6名(男性4名、女性2名)と、オブザーバー1名(男性)の計7名であった。従って、文系・女性人材の活躍に関する意見は、現場目線による意見が主であった。

業務仕分けの結果、すべての業務について、一定の研修を受講すれば、全ての工程で女性(文系)社員が担えることがわかった。一方、知識や経験がないと担当できる範囲がかなり限定されることがわかった。

また、女性(文系)社員を登用するにあたり、メンバーから出た課題の解決策が話し合われた。現在感じている問題点を挙げて整理をし、議論の末、メンバーが教えられる人を増やす方向で解決策を見出した。

1つ目は、教える側のマニュアルや研修制度作りである。基準を明確にすることで、教える側の時間的な負担を減らし中間層(マネージメント層)の増加を狙う。

2つ目は、募集要項の見直しである。文系出身者も対象とし門戸を広げる。

#### 業務仕分けの結果

#### 標準小型機設計業務にかかる業務仕分け

	業務工程	作業内容
A	仕様決め	営業の依頼に基づき仕様書を作成する
B	仕様決め設計	構想図、組立図、部品図、部品リストを作成する 購買部と材料選別についてやりとりがある ※主要機能確認のため実施、正式な設計はF
C	仕様決め組立	工場からの問合せに対応する (加工方法・仕入品の変更、治具開発等)
D	基礎試験	Bに基づき動作試験を行い、報告書を作成する
E	結果のフィードバック	Dの結果を営業に報告し、量産化の判断をする (研究開発主導で会議)
F	設計作業	量産化の設計。 構想図、組立図、部品図、部品リストを作成する 金型設計が発生する場合あり。 購買部と材料選別についてやりとり 金型外注先との調整
G	確認試験	D基礎試験データと比較し、最終動作確認を行う 報告書作成

業務仕分けを実施

	業務工程	分析
A	仕様決め	・ユーザー視点で顧客ニーズの吸い上げができる能力が必要
B	仕様決め設計	・2D CAD設計スキルが必要 ・加工/組立知識が必要 ・論理的思考能力が必要(これが一番必要)
C	仕様決め組立	・2D CAD設計スキルが必要 ・加工/組立知識が必要
D	基礎試験	・分析にあたり多面的な比較視点が必要 ・一定の分析レベルに達するまでに経が必要(根気が必要)
F	設計作業	・3D CAD設計スキルが必要 ・金型構造の理解が必要 ・A～Eまでの工程の経験が必要
G	確認試験	・機械やワークが重い場合がある
E	結果のフィードバック	・A～Dまでの工程経験が必要

※研究開発本部配属後は6ヶ月間工場で行う研修期間は含まず

- 女性(文系)社員がOJTや短期研修で直ちに従事可能
- 女性(文系)社員が中長期研修の後に従事可能

### 女性(文系)社員に業務を任せた際の効果

- 製品の開発に際して、多様化する顧客ニーズの吸い上げが可能となる。

### 業務仕分け結果

- ★教える側のマニュアルや研修制度をつくる。この中で習得させる技術や知識の基準を明確にすることで、教える側の時間的な負担を減らすことで教えられる人を増やすことで女性(文系)社員を登用促進が見込める。
- ★一人で全ての業務が担当できることをゴールにするのではなく、一部業務に特化した人材育成も視野に入れ、性別や文系・理系を限定せずに多様な人材が従事できる環境づくりを目指すことで女性(文系)社員の登用が進むと期待できる。

また、女性(文系)社員がOJTや中長期研修により従事可能な業務について、一部業務に特化した人材育成も視野に入れ、性別や文系・理系を限定せずに多様な人材が従事できる環境作りを目指すこととした。

### 多様な人材を受け入れるために

メンバーから出た意見から考察すると、同社が慢性的に研究開発職の人材が不足している背景に、長年継承してきた職人気質の仕事観が影響していると思われた。メンバーは仕事のやりがいや達成感を、「顧客ニーズにあった製品を思考錯誤しながら設計し、無事納品できた時」としている。また、担当する案件規模で自信へと繋げているようである。また、マニュアルや評価基準がない、新人育成に悩んだり、教える時間がないと不安視する声が出ていることから、個人の成長を本人の頑張り任せにしていると思われた。現状では、各人の知識や経験はブラックボックスとなっており、後輩が継承することが難しい。

少子高齢化を背景に、製造業の人材不足はさらに加速していく。今後、多様な人材を受け入れることは会社の存続に深く関わることである。解決策

としては、ワークショップでメンバーが見出した案をさらに深掘りすることで、良いアイデアが出るかと確信している。

円滑な組織の3要素に共通目的、貢献意欲、コミュニケーションがある。ワークショップ開催前にヒアリングの機会を設けた際、メンバー全員が「顧客と接している時が楽しい」、「顧客の要望通りに製品を納めた時が嬉しい」など、ユーザー視点を持つ人材が揃っていることがわかった。これは貢献意欲が高いことを示している。また、コミュニケーションについては、業務内容の打合せをメンバーで数回行ったが、忌憚ない意見を発しており、コミュニケーションが取れている印象を受けた。残すは共通目的だが不足している訳ではない。自らが問題提起をしてメンバーを巻き込む経験が不足していると感じていた。これはマネージメント層育成には必要な経験である。今回のワークショップのような取組みを積極的に取り入れてほしい。

今後はスキル・経験や組織の枠にとらわれず、従業員の能力ややりたい事を引き出す機会を積極的に行うことを提案する。その際、管理職が一緒になって取り組んでいる姿勢を見せていくことが大切である。



## 地域住民や社員が誇りに思う、地域の大切な存在へ

### ■ 長年培った技術力の高さと品質が強み

(株)三和製作所は、もともと大阪で工業用ミシン部品の製造工場として創立した。創業者の石井俊一氏が淡路島出身だったという縁で、1939年に淡路島志筑に会社を移転。2013年には本社第一工場を竣工し、2016年には本社第二工場を竣工した。

1960年代半ば以降、需要の変化を捉えながら工業用ミシン以外の工作機械分野へと展開を進め多角化戦略をおこなった。以降、油圧系機械部品、新幹線を主とした鉄道関連部品、試作段階の自動車部品などに事業の重心を置くようになり、現在は特に試作・開発の加工に力を入れており、高い技術力と品質を武器にしたものづくりを進めている。

### ■ ヒトづくりと評価制度

企業概要に記載の通り、同社では工業用ミシン製造、販売⇒工作機械を使用した産業用機械部品加工⇒自動車、鉄道、生産・医療用ロボット等の試作・開発品加工から量産へ、という流れで事業拡大を図っている。どの分野においても高い技術力が求められるが、特に試作・開発からコストダウンを経て量産案件確保、継続への展開はより高い技能・技術力・対応力、そして実績がないと、お客様からのオーダーをいただくことは難しい。すなわち、技術力・開発力や実績は高い評価を得ているということになる。こうした高い技術力・開発力は、社員が生み出すものであり、ヒトづくりが同社の技術力・開発力を高めるカギになっていると考えられる。

10～20年以上前と比較すると、ここ数年、同社の社員の雰囲気や社風のようなものに変化が感じられるという。以前は業績や数値を求めて、がむしゃらに働くというのが、ものづくり分野、あるいは日本企業では一般的であった。しかし、同社ではそうした考え方で本当に世の中に求められるものづくりができるのかと考え、今では顧客はもちろん、社員、地域それぞれの満足を目指すような会社づくりが進められている。しかし、試作・開発品の生産構成比が多いため、量産品中心の生産とは異なり、常に臨機応変な対応力が求められる。

同社の工夫としては、まず残業時間の削減に取り組んでいる。10年以上前は残業が多かったが、最近では、平均で10～15時間に抑えられており、いわゆる「ホワイト企業」といえるのではないだろうか。短納期を求められる試作品分野では、どうしても技術力のある社員に残業が偏りがちであった。そこで、技能習得表を用いて技術の見える化をおこなった。こうすることで、全社員の技術力の底上げを図り、仕事量が偏らないように分散していく体制を整えた。また、従来は誰がどの仕事を担当するのか、現場の判断にまかしていた。しかし、案件ごとにおける仕事量や計画と、社員の技術レベルを照らし合わせて担当を決めていくことで、特定の社員への仕事量の偏り

を防ぐことが可能となった。さらに、人材育成においては、研修とOJTを用いている。ある一定のところまでは誰でも成長するが、その後の習熟度やスピード感などは個人差が出てきやすい。そこで、社員に対し、少し上のレベルの仕事を与えていくことで、成長を促すように取り組んでいる。こうした工夫をおこないながら、ジョブローテーションを取り入れるようになった。結果として、属人的ではない業務が可能となり、利益確保しやすい仕組みとなっている。

どうしてもヒトは「慣れ」が出てくると、自分なりの解釈や自分に都合の良い判断をしやすくなる。こうした「慣れ」を引き起こさないために、現在では年3回、チーム別に働き方に関する監査・報告の機会を設けている。仕事内容の異なるチームを比較するのは難しいが、「働き方」の視点で横並びにすることで、チームや部署間の歪を生まないような評価の工夫がなされている。

### ■ 「文系＝営業」ではない

同社では現場の女性社員はまだ少数派でありこれから取り組むこととなるが、文系出身の男性社員の活躍が進んでいる。

数名の文系出身の男性社員や女性社員を対象にヒアリングをおこなったが、いずれも「文系出身だが、十分に仕事に携わっている」「文系社員でも女性でも、ものづくりで活躍できると思う」という意見が聞かれた。いずれも進んでものづくりの分野へ飛びこんでいる。ものづくりなどの没頭できる仕事が好きだという社員や、淡路出身へのUターンをきっかけに同社に入社した社員が活躍している。前述のヒトづくりや評価の仕組の導入によって、文系出身の社員でもしっかりと技術力・開発力を身につけられ、好きなものづくりに従事できるのである。

このヒアリングで気が付かされたことは、文系・理系に関するバイアス(偏ったモノの見方)である。しばしば「女・男⇒文・理」のジェンダーバイアスは指摘されている。しかし「文・理⇒職業選択」においてもバイアスが存在しているのではないだろうか。男女問わず、文系出身者でも、ものづくりに携わりたいヒトはいる。しかし実際に採用活動をする際には「文・理」でフィルターをかけたがちである。同社では文系出身者にもものづくり分野における門戸を開き、かつ、入社してからでも安心して技術力・開発力を身につけられる教育が提供されており、それが組織に浸透している。このことが同社の最大の強みになるのではないだろうか。



### 業務仕分けの結果

### 機械加工業務にかかる仕分け

	業務工程	作業内容
A	図面の把握 加工工程の検討	図面をもとに、加工工程を検討する
B	プログラミング (一部は生産技術) ツーリング (刃物セッティング)	リピート品を除く工程 加工工程に沿った、プログラムをおこなう 生産に適した刃物を選定しセットする
C	テスト加工 工程検査、流動準備	実際に品物を削る作業 テスト加工し、必要に応じてBに戻る (プログラムの直し、刃物の見直し) テスト加工OKとなれば、Dの工程に移る
D	設備稼働、流動、 個別検査 (製品脱着、検査)	誰が作業しても同じ品質を保てる製品を 生産できるような設備稼働に向けた作業 製品の流動管理、検査をおこなう



	業務工程	分析
B	プログラミング (一部は生産技術) ツーリング (刃物セッティング)	簡単なプログラミングとプログラムに適した刃物の 選定・取付する技術・知識が必要
D	設備稼働、流動、 個別検査 (製品脱着、検査)	正確な製品取付は技術が必要
C	テスト加工 工程検査、流動準備	加工経験と形状から検査箇所を見極める知識が 必要
A	図面の把握 加工工程の検討	一連の業務の流れの理解や図面を読み解く力 等が必要(経験年数を要す)

- 女性(文系)社員が中長期研修の後で従事可能
- 女性(文系)社員がOJTや短期研修で直ちに従事可能
- 将来的に女性(文系)社員の従事を検討する業務

### 女性(文系)社員に業務を任せた際の効果

- ・ものづくり=理系・男性によらない人材が活躍していることを社外にアピールすることで、企業価値の高まりを期待できる。
- ・地元(淡路)で働きたいと考える文系出身者・女性に対し、サービス業や営業職など以外での雇用の受け皿を提供できる。(これは意外と見落とされがちである。)
- ・ものづくり未経験者の人材が活躍することで、これまでの社内での「当たり前」を見直すきっかけとなる。

### 業務仕分け結果

- ★既に女性や文系・出身者がものづくりに従事しており、多様な人材の活躍を促進していくことのできる土壌が形成されつつある。実際に文系出身者の社員からは「文系でも女性でも従事できる」という意見がでていた。
- ★文系出身者、女性の活躍を促進していくにあたり、OJTで身につけるべき教育と、OJTではない教育の両輪によるスキルアップの仕組づくりが必要である。
- ★リピート品製造と試作品製造における、人材のかかわり方(ステップアップの仕方)を工夫することで、人材の負担を軽減できる可能性がある。
- ★試作品を多く取り扱うなかで、数値化・データ化し活用していくかが今後のカギとなり、尖ったものづくりを進めていくという戦略の面と、人材教育の両面による効果を期待できる。

### ■ 地域を代表する自慢できる会社

同社の視察で最も印象的であったことは、若手社員が多く、生き生きと働いている姿であった。兵庫県下でも淡路地域は高卒採用の激戦区だが、ここ数年の採用状況は順調である。また離職率が低いのも特徴のひとつである。

淡路は「島」ということもあり、様々な面で地域性が強く反映されることがある。特に最近では「淡路は観光のまち、農業のまち」というイメージが強いのではないだろうか。しかし、実際には同社をはじめとする多様な分野の企業が存在する。意外とこの点は島外の学生に知られていないのではないだろうか。気候、都市部へのアクセス、日々の働き方・暮らし方など、長い人生をどう過ごすのかという視点から考えると、淡路を拠点に働き・暮らすことの豊かさを強みにできるのは、淡路の企業ならではである。つまり、この地域性こそが島外の企業には提供できない強みとなる。

ヒアリングでは、「子どもの頃から見ていた会社がこんなに大きくなった」「会社名は知っていたけど、どんなことをしている会社かは知らなかった」「高校を卒業したら三和製作所に就職するのが夢だった」という意見

が聞かれた。すなわち、「淡路にある三和製作所」に誇りを持っているという、地域住民や社員の姿が想像される。中小企業は地域とは切っても切り離せない関係である。中小企業が地域性を失うとその地域で存立する意義はなくなる。「淡路にある三和製作所」としての強みを今一度再考することで、自社の強みとして採用に活かすことができる。



創立年月 1932年  
従業員数 男性81名 / 女性8名  
住 所 淡路市志筑 2570-2  
業 種 製造業

事業内容  
精密加工

## 女性(文系)人材の就業促進に向けた提案



### 2021年度の活動について

「ものづくり分野における文系・女性就業の促進事業」は今回で3期目に入った。今回で協力をいただいた3社については、いずれも同事業においてこれまでと一味違った企業を選定し、挑戦的な取組をおこなうこととなった。

#### アース製薬(株)まとめ

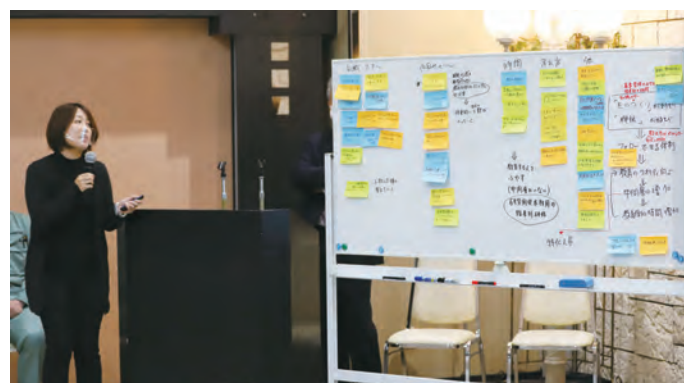


アース製薬(株)赤穂工場については、比較的大きな規模を有する企業でありながらも、従来の考え方や価値観と真正面に向き合い、カイゼンし続ける取り組みをおこなっていることが確認できた。ここではモンダミン工場を例に、カイゼン活動やDX(デジタルトランスフォーメーション)を取り入れながら、女性の活躍する事例を検証できた。

いわゆる「日本の経営」の観点から考えると、経営の原則は「経営体そのものの維持・繁栄」である。日本の企業は自社が生き残り続けるためには、あらゆる側面において柔軟な調整をおこなうという特徴をもつ。同社のおこなっているカイゼン活動は、単に働く環境を良くしていくといった活動に

とどまるのではなく、その先の経営的な視点にまで及ぶ特徴を持つ。カイゼンが数値化され、社員同士で見える化なされていることが最も大きなポイントといえよう。すなわち、「カイゼン」⇒「自社の維持・繁栄」に直結することを、社員が認識できる仕組みが構築されているのだ。モンダミン工場の竣工では大胆なDX化がなされたが、このDX化の一連の流れにおいて、女性社員たちの気づきやカイゼンがたいへん大きく貢献しているのは、その一例といえよう。

#### 極東産機(株)まとめ



極東産機(株)は、量製造にかかわる伝統産業の気質を持つ企業である。厳密には同社では量製造機器のみならず自動壁紙糊付機など幅広い分野へ事業拡大をおこなっている。本事例では、ベテラン社員の高い技術力をいかに評価し共有化していくのかをコンセプトに、現代に適応したもののづくりと働き方改革を果たす取り組みについて検証された。

同社でのポイントは積極的なコンピュータ化、システム化の導入による

個人の技術力の社内での共有化ではないだろうか。特に、ベテランの社員は技術の見える化を苦手とする場合が少なくない。その理由は、世代による感覚の違いもあるが、これまでの自身の経験を肯定したい(否定されたくない)という思いが影響する場合がある。しかし、今後はいわゆるデジタルネイティブ世代が日本の未来を担っていく。彼ら彼女らは、生まれた頃から既にインターネットが普及し、物心がついた頃からパソコンやスマートフォンなどのデジタル機器に親しんでいる世代である。同社では早い段階からコンピュータ化、システム化を積極的に導入し、仕事の自動化・省力化を図っているが、この中から生まれた余力は開発力・提案力にシフトしているのだ。このような取り組みで、若い世代はもちろん、女性や文系出身者といった未経験者が活躍できる場を増やそうとしている。

#### (株)三和製作所まとめ



(株)三和製作所では、淡路の地域性を強く反映する企業としての取り組みのポイントを確認することができた。若い人材が多く採用され、生き生きと従事する姿の背景には、人材教育のポイントや評価制度の工夫がみられた。こうした取り組みが、理系出身の人材や経験者に限らず、文系出身の人材や未経験者でも安心して従事することを可能とする秘訣となっていることが分かった。

また、平均勤続年数が高いことのひとつの要因として地域性を重視する同社と社員の思いの重なりが考えられた。同社で従事する社員は、製造業ならどこでもいいわけではない、また淡路の企業であればどこでもいいわけでもない。すなわち「淡路の三和製作所」がいいのではないだろうか。淡路では主要産業が観光や農業であるイメージが強いと、島外では思われている可能性が高い。実際に産業別就業者の割合を見ると、確かに第1次産業の割合は兵庫県が約1.6%に対し、同社の拠点である淡路市は約10.6%である。一方、第3次産業は兵庫県が約83.5%であるのに対し、淡路市は約75.2%である。製造業が分類される第2次産業では兵庫県で約15.0%であるのに対し、淡路市は約14.2%とさほど大きく変わらない。すなわち、同社は、淡路で働くことを選択する人々にとって重要な雇用の場として機能していることが分かる。

### 総括



製造業では、「現場経験者」「理系」「男性」等を主なターゲットとして採用活動をしている企業が少なくない。確かにこうした属性の人材は即戦力として期待されるため重要な人材である。しかし、今後ますます人材獲得が難しくなることが予想されるなかで、こうした人材にのみ目を向けて採用活動をおこなうことは企業にとってのリスクが高くなることを意味する。本事業の実施から、「これまでの当たり前を見直す」ことの重要性を示唆したい。「アンコンシャス・バイアス」という言葉を聞かれたことのある方も多いのではないだろうか。アンコンシャス・バイアスとは、無意識のバイアス、無意識の偏見、つまり「無意識の偏ったモノの見方」である。ここ1~2年、男女共同参画などの分野で幅広く使用されている。

「専門性が強いから文系採用は無理」、「現場作業だから女性にはできない」、「短時間勤務は男性にはかわいそう」、これらはすべてアンコンシャス・バイアスである。もちろん悪意があつてそう捉えているわけではない。なかには良かれと思ってこうした言動がなされる場合もある。しかし、こうした思い込みを一度取り払い、製造業で活躍する人材像について再考してほしい。この「アンコンシャス・バイアス」については三和製作所でのヒアリングが大きく役立った。同社では文系出身の男性社員が活躍している。ヒアリングのなかで「文系＝営業 or 事務」の図式に疑問を持つという意見が聞かれた。そもそもの職業選択の基本として、現場でものづくりをしたいヒトへ活躍の場を与える重要性に気が付かされた。

多様な人材の多様な働き方・ニーズに目を向けていくと、様々な人材の活躍の可能性があることに気が付く。また、これまでの働き方を見直すことで、これまでそうした環境が当たり前だと思い込んで働いていた社員にとっても、働きやすくなるという効果もたらされる。これまで自社には関係ないと思われていた製造業において、今後こうした取組が広まっていき、自社の力をさらに強化していくことを強く期待したい。

### Profile

山下 紗矢佳

やました さやか

武庫川女子大学経営学部

講師

兵庫県下を中心に、行政、経済団体、産学連携等の社会貢献活動に取組む。日本中小企業学会事務局長、兵庫県中小企業家同友会アドック神戸アドバイザー、ひょうご経済・雇用活性化プラン策定会議委員、大阪府向上支援評価審議会委員、全国中小企業団体中央会官需共同受注促進事業委員会委員等を務める。専門分野は中小企業、地域振興、中小企業における多様な人材の活躍。



## 先輩社員の日

### 入社5年目

#### 機械加工

マシニングセンターでロボットや鉄道の部品製造を担当。プライベートでは二児の父。休日は子どもたちと遊んですごしています。

有給休暇は基本的にいつでも取得出来ます。

体を動かすことが好きで、トレーニングジムに行くこともあります。

MY HOLIDAY

## PART 3

## 株式会社三和製作所

### POINT

私たちの会社ここがおすすめ!

もともと大阪で工業用マシン部品の製造工場として同社を1932年に創立したが、需要の変化を捉えながら工業用マシン以外の工作機械分野へと展開を進め多角化戦略をおこない、現在は特に試作・開発の加工に力を入れており、高い技術力と品質を武器にしたものづくりを進めている。



check!

一部力仕事もありますが、機械加工の仕事は男女関係なくできると思います。機械で切削するときには切削油と水を掛けるのでそれを手で触ることが必要となりますが、手袋をすることで対処が可能です。

都会では色々な人が集まりコミュニケーション能力が鍛えられたりしますが、人間関係で厳しい面も多々あります。一方で、三和製作所は淡路島出身者が多く、淡路の人たちは優しいと感じています。多くの人は地元の企業の事をあまり知らないと思いますので、一度地元の企業を調べてみることをお勧めします。

check!



### INTERVIEW

Q. 学生時代に取り組んだことは?

大学は文学部社会学科で社会や家族について学び、自分の出身でもある淡路島の地域ブランドである玉葱と3年とらふぐをテーマに卒論をまとめました。また、運動も好きで地元の淡路島では社会人の方々や水泳をしたり、大学のサークルではフットサルの活動を行っていました。

Q. 三和製作所に入社しようと思ったところは?

大学を卒業し神戸の会社に就職しましたが、淡路島に戻りたいと思い、合同就職説明会にいくと地元で名前を知っている三和製作所のブースがあったので立ち寄りしました。三和製作所での仕事内容は判らなかつたが、黙々と仕事をするのが好きでものづくりをやってみたかった。面接で「君だったら来てくれると助かる」と言われたことや綺麗な工場を見て興味を持ちました。

Q. 仕事を進める上で難しかったことは?

全く仕事の内容が判らないまま入社したので最初は苦労しました。入社当時の上司が仕事を任せてくれたので、自分で考えながら業務を進めていきました。開き直って失敗を気にしないでポジティブに捉えて業務に取り組んでいくうちにできるようになりました。今は自分から学ぼうとしたことが良かったです。

Q. 印象に残っている仕事は?

新規品を形にできたことが印象に残っています。特に大きなものや加工難易度の高い複雑な製品は工程を組むのも大変で上司や先輩にも入ってもらい色々と考えながら作った製品ができ上がった時は嬉しかったです。

Q. 就職活動中の文系・女子学生に対して一言をお願いします。

文系・理系など問わずにやりたいことやってみてほしいことを言うことが大切です。また、やりたいことがなくてもそこに行けばやりたいことが見つかるかもしれないので、まずは行動することです。





## メールチェック



朝一番にメールチェックし、ソフトのことに関する問い合わせがないか、営業からの調査依頼や客先からの意見などを確認。

## 先輩社員の日

緊急性のものがなければ、従来の開発テーマに準じた構想や設計開発を進める。営業から突発で依頼があれば技術調査などを行うことも。業務時間はほぼ自席にいます。

## 午後の作業



自由に構想・設計したり必要に応じて開発する時間に。よく言えば、時間に迫られることは少ない。(ルーティン的な仕事が多い)

## 午前の作業



## 昼食

一日の終わりに、その日にあった割り込みや技術調査等と同じ部署内で横展開するために『共有資料』をまとめる作業を17時から定時までの間に行っています。

## 退社

お疲れさまでした！

## 資料まとめ

## 入社7年目

### 研究開発本部技師

高校までは英語コース。そこから、勉強とは関係なく趣味の延長でホームページをつくることに興味を持つようになり、ホームページやマルチメディアの職業訓練校に2年ほど通い、システム会社でシステムの設計やプログラマーを経験後、中途採用で入社。現在は入社7年目。

休日は、家で飼っている猫と遊んだり動物園や水族館へよく行きます♪

MY HOLIDAY



## PART 2

## 極東産機株式会社

1948年に創業者である頃安長三氏が量の製造機器メーカーとして(株)龍野ギヤー製作所を創業したことから始まる。現在は頃安雅樹社長の下、本社と東京支社の他、全国9か所に営業所を構えている。同社は製品の仕様検討から設計・試験・部品製造・組立てまで一貫して自社工場に対応しており、業界内での認知度や信頼性が高い。

## POINT

私たちの会社ここがおすすめ！



check!

全社的には女性は増えてきていて、設備も改善されてきています♪ 研究開発本部は女性が入り難い雰囲気がなく、男性ばかりが居そうだという雰囲気を醸し出してもなく、物静かで落ち着きやすいと思います。女性だからと言って干渉しない職場で自然な対応をしてくれます。

check!

先輩社員を見ても育休や産休を取りやすいような雰囲気があります。「クールビズ」、「ウォームビズ」などでも女性に配慮してくれているところがうれしいです。



## INTERVIEW



### Q.入社経緯は？

中途採用で入社7年目ですが、以前の会社はシステム会社でシステムの設計やプログラマーをしていました。極東産機は内装の機械をつくらせている機械メーカーとの印象が強かったので私も最初は自分ができることがあるとは思っていませんでしたが、シェアの高い糊付機や量の機械製造以外にも自分の得意分野のソフトシステム開発もやっているということで更に興味を持ち入社しました。

### Q.女性であることや理系ばかりでなく文系の感性を持っていることで期待されていることは？

女性・文系に特化したとのニアンスではないと思うが、機械のボタンのデザインについてどちらの方が良いかの相談に来てくれるので、私は直感的に「こっちが良い」などと回答することもあります。デザイン的な面では「これわかる?」「画面のこのバランスはどう思う?」「どういうイメージを受けるか?」などのインターフェースのレイアウトなどの質問は同じグループの人からもあります。

### Q.今までこれまでに印象に残っている仕事は？

前職のシステム会社では「顧客のこうしたい」という製品をつくらせていましたが、極東産機では関連する業界で営業が収集してきた情報を基に、どういったシステムをつくらうかと検討し構想から開発まで一貫してできるので自分でアイデアを考える楽しさがあります。

### Q.残業は多いですか？

私はほぼ定時に帰っています。納期が差し迫っていると遅くなることもありますが、帰りやすい雰囲気があります。帰る時間が決まっているので家での予定が立て易いメリットがあります。

### Q.就活中の文系・女性社員に対して一言お願いします。

女性だから文系だからと思うことは一切ないです。自分が何に挑戦したいかどのようなところが得意かをアピールすることがとても大事だと思います。それらに挑戦する場所や教育を受ける場所は極東産機にはそろっています。





### 入社 4 年目

**生産統括部生産企画部  
生産企画課**

2019年4月に入社し、2年間モンダミン工場の機械オペレーターとして従事する。その後、2021年9月に現在の生産企画部へ異動し、生産計画の立案や商品のコスト試算などを行っている。

### 入社 3 年目

**機械オペレーター**

高校の商業科を卒業後、2020年4月アース製薬に入社。6カ月間の研修後、10月に坂越工場に配属され、現在は製造ラインの機械オペレーターとして活躍中。



# PART 1 | アース製薬株式会社

**POINT**  
私たちの会社ここがおすすめ!

アース製薬は1892年に大阪で創業。新商品開発に力を入れており、2020年度の新製品・リニューアル品開発数は150品目を超える。現在は主力の虫ケア用品、オーラルケア用品など人々の暮らしをより快適にする多くの分野でロングセラー商品を数多くもっている。



**check!**

女性パトロールがあり、現場を見て回り改善提案が行われています。自分も「冬は静電気が起きやすいので困っている」と言ったら対応してくれました。休憩室が男女で分かれていることで、休憩時間にリラックスできるのも嬉しいです。

**check!**

年の近い先輩から積極的に声をかけてくれるのでとても心強い。また、産休・育休の制度があり、自分がその立場になったときには良い制度だと感じています。また、社内では多くの方が産休や育休を利用されているため、取得しやすい雰囲気を感じています。



## INTERVIEW



**Q. 何故、アース製薬に入社したいと思ったのですか？**  
**Bさん:** 文系で商業科なので就職活動まで製造業は意識になかったし、製造業は汚い、重い等のイメージがありましたが、就職活動をする中でアース製薬のモンダミン工場を見学して、ものづくりって面白そうだと感じました。また、モンダミン工場には思っていたより女性が多く、自分でもできる仕事だと思ったからです。

**Q. 友人と比較して現在の職場は如何ですか？**  
**Bさん:** 事務職に就いた人は残業が多いと言っていますが、自分は製造なので残業は少ないと感じています。

**Aさん:** 学生時代の友人と比較しても、残業が少なく仕事とプライベートの両立がしやすい環境だと感じています。私はプライベートな時間を確保して、現在は資格の勉強をしています。

**Q. 何故、資格の勉強をしようと思ったのですか？**  
**Aさん:** 若手の先輩方が率先して資格の勉強に取り組んでいるため、モチベーション向上に繋がっています。(会社には支援制度があります。)もっと人に教えたり、伝えたりすることが出来るようになりたいと思います。次は簿記の知識を学んでみたいです。

**Q. 10年後・20年後どうなりたいですか？**  
**Bさん:** 10年後は、結婚して家庭を持ちたいと思っています。会社にはいろいろな制度があるので、その制度を活用して家庭と仕事を両立しながら活躍できる人になりたいです。20年後には、身近で活躍されている先輩のように資格を取って役職も持ちたいと思っています。

**Q. 就活中の女子(文系)学生にひとこと**  
**Bさん:** 製造を就職の対象から外さないで欲しいです。この職場は女性が想像以上に多いし、就職先に迷っていたら選択肢に入れてもいいと思います。

**Aさん:** 私は理系出身ですが、4年制の学部卒で理系職への就職は難しいと自ら思い込んでいました。文系・理系を問わない色々な働き方があるので、最初から自分の可能性を諦めずに色々なことにトライして欲しいです。

# ものづくり分野で

## Employee Interview

# 活躍する先輩たち

## 現場で働く先輩の声

仕事も  
プライベートも  
充実させたい!

女の子でも  
ものづくりの現場で  
働けるのかな…

初めての就職。  
ものづくりの世界って  
実際どうなんだろう?

