

# 株式会社英田エンジニアリング

所在地：美作市三保原678 創業：1974年  
 資本金：6,000万円 従業員数：128名  
 事業概要：製造業（機械製造）

## （取組内容）

- ・残業規制、短時間労働実施
- ・育児休暇、短時間勤務復職制度
- ・QDC活動、改善提案制度の取組
- ・女性活用の為のインフラ整備
- ・人事制度改善の評価制度確立

## （きつかけ） 取組み前

### 社会環境を考慮

社員の長時間労働を減らす必要性を感じていた。

### 生産性改善への取組み

アメンバー経営の導入等により、生産性改善への取組み。

### 女性活用対策

女性の能力発揮、活用の必要性を感じていた。

## （効果） 取組み後

### 社員のモチベーション向上

社員の意欲が向上し、モチベーションが向上した。特に、女性社員は顕著であり、女性のリーダーも多くなった。

### 定着率の向上

元々定着率は良かったが、産休等を取る女性社員の復職が図られた。

### 生産性の改善

アメンバー経営の導入により、生産性の向上が図られている。

## 取組み内容や仕組み

### 残業規制、短時間実施

労働時間短縮に取り組んでおり、今年から月70時間以上残業した社員について、受診を義務づけ、健康管理に力を入れている。

### 育児休暇、短時間勤務復職制度

育児休暇を1.5年まで延長。子育て世代の短時間勤務制度導入。その他、柔軟な勤務体制（早出・遅出勤務）導入。

### 女性活用の為のインフラ整備

各工場に、女性が勤務しやすいよう重量物移動の負担を軽減する補助器具導入。

### QDC活動、改善提案制度の取組

京セラのアメンバー経営を取り入れ、生産性の改善と人材育成を図っている。また、改善提案制度を導入し、報奨金も実施。

### 人事制度改善の評価制度確立

評価基準を社員にオープンにし、賞与、昇級、昇格に活用している。また、資格取得時の賞与増も行っている。

## 今後の課題

### 中間管理職の育成

技術職員等はある程度充足しているが、中間管理職員が不足しており、育成や採用が必要。

### 国際分業による労働力確保

国内の少子化に対応し、海外での生産拠点構築等が必要。

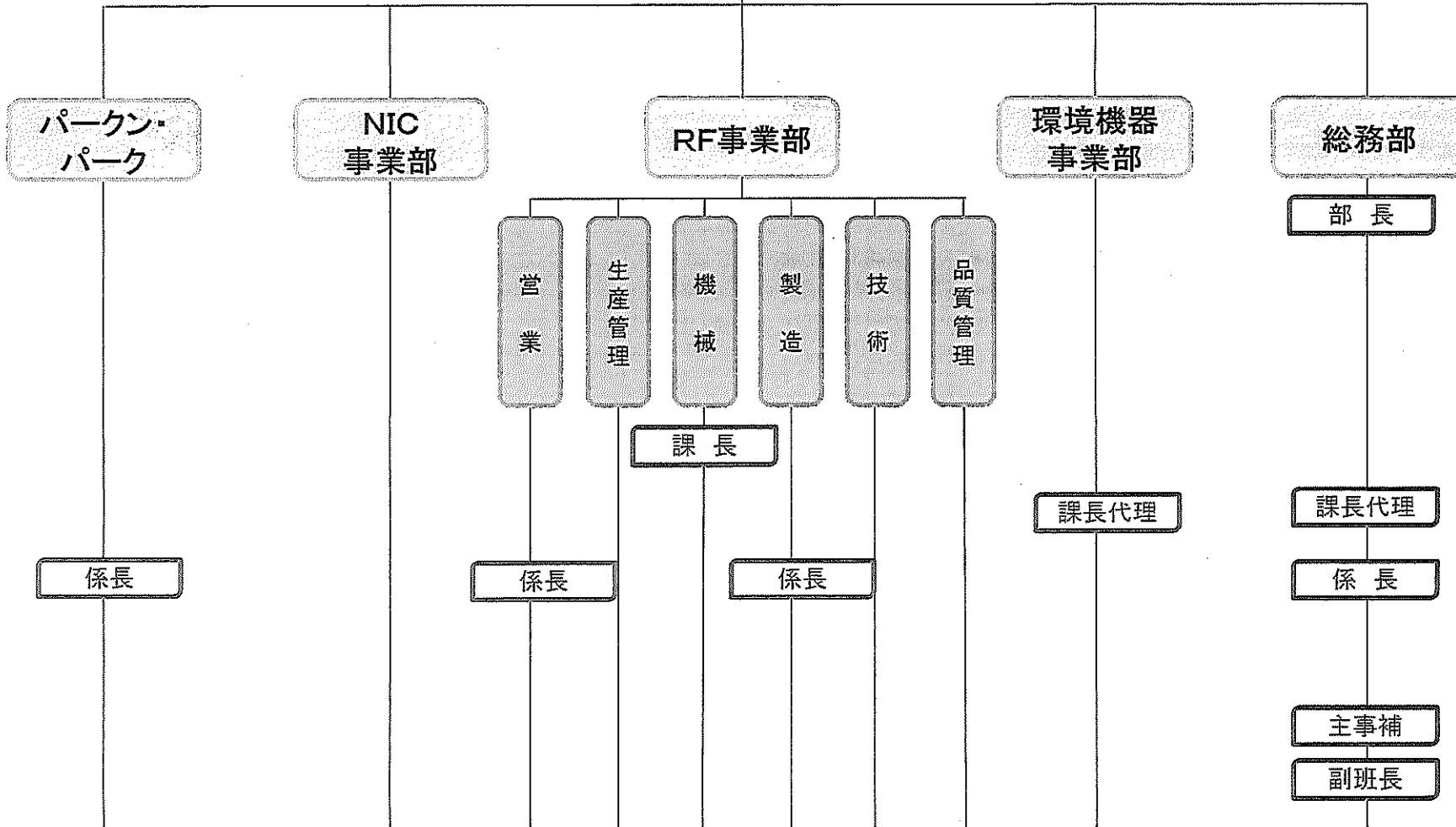
### 研究開発の強化

新たな技術・製品を開発していくことが必要。

# 組織図

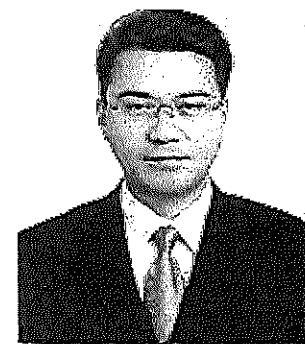
代表取締役

女性役職者のみ記載



## 企業トップからのメッセージ

- ① 少子高齢化社会において企業が存続していくための重要な人材の活用は女性の社会進出とその優れた能力を発揮してもらうこと。



株式会社英田エンジニアリング  
代表取締役社長 万殿貴志

- ② 会社における管理、経営の一端を担ってもらう。
- ③ 女性の働きやすい環境の整備をして 生涯雇用を目指す。今後企業が発展するかどうかのカギは女性の登用にあると確信している。

## I 取組みのきっかけ

創業当初より、男女の区別無く人材の育成を考慮し、実力主義の経営方針を採っている。技術職等の採用にあたり、これまでも男女不問で募集を行っているが、女性の応募がほとんど無かった。

### 社長決断の下、積極的に採用する取組み開始

## II 取組みの体制

役員会議で目標設定を具体的に行い取組み開始。  
社長をはじめ、求人担当者が会社説明会、工場見学を含め女性の活躍の場が多くあることの説明、大学訪問などによりPRの推進をする。



### Ⅲ 取組み目標

---

- ① 機械の設計が出来る女性を採用する
- ② 係長職までの監督職の女性を増やす  
又その後についても管理職への登用を目指す
- ③ 各作業現場で 女性に責任ある仕事を与え、責任と権限の  
明確化に取り組む
- ④ 継続就業のための取組み
- ⑤ 職場環境の整備・風土改善の取組み

### ③ 職域拡大の取組み

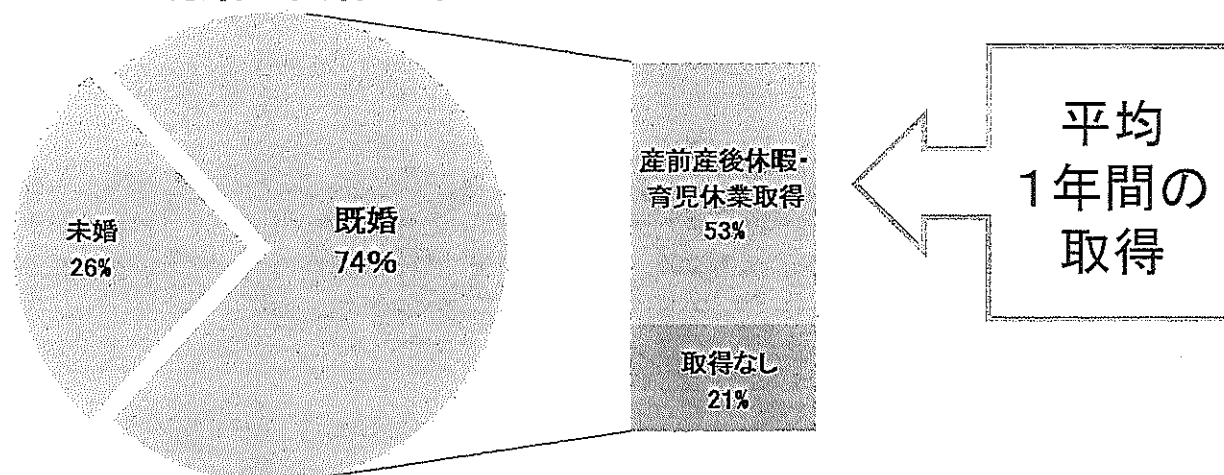
女性の職域に制限を無くし、どの職場においても、能力とやる気、実績を持って 役職、給与、賞与などの配分を実施する。  
又、その能力において、適材適所の配属をし、その活躍の場を提供する。

### ④ 継続就業のための取組み

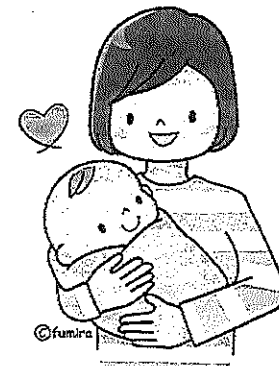
子育て支援に本格的に取組み、結婚、出産後の継続就業への復帰が出来るように支援している。

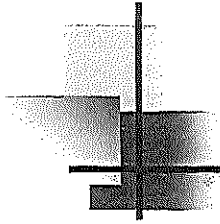
現在既婚就業者14名中、結婚後出産等産前産後休暇、育児休暇を経て復職した社員は10名。

既婚・未婚比率



平均  
1年間の  
取得





結婚前までに習得した業務の経験を生かし、復職後もそれ以上に責任と遣り甲斐をもって頑張っている。

産前産後の休日、育児休暇、小学校へ上がるまでの勤務時間の融通性など 個人に合わせて働きやすい環境になるよう配慮している。

	休職期間	職種	復帰後勤務体系
T R	9ヶ月	事務	時間短縮
N M	1年	事務	フルタイム
I K	6ヶ月	事務	フルタイム
S R	1年2ヵ月	事務	時間短縮
O M	1年1ヵ月	設計	時間短縮
H M	1年10ヵ月	事務	フルタイム
T M	3ヶ月	事務	一部勤務時間変更



## V 組みの効果

### ① 女性の技術職採用への結果・・・

男性では気づかない操作性を考慮した構想図面の提案、注意力を傾注した部品図の検図が出来るなど成果が見られ、男性ばかりの職場に女性が入ることにより職場環境にも刺激があり活気が出てきた。尚、現在その女性は係長として技術部の管理(予算管理、納期管理など)監督者として十分に力を発揮している。

### ② 機械課(現場)管理職として課長に登用した結果・・・

本人の自覚と意欲が向上し、本来の潜在能力もあり、部下に的確に指示が出来、伝達事項の徹底も出来ており、全体の作業能率が向上している。その上に女性ならではの思いやりがあり、職場のコミュニケーションもとても良くその中にも厳しさが良い影響を与えている。

### ③ 女性は補佐役では無いという考え方を浸透することで、女性の活躍が実現出来ている。又女性社員も以前の職場とは環境も良くなり、やり甲斐をもって取り組んでいる。

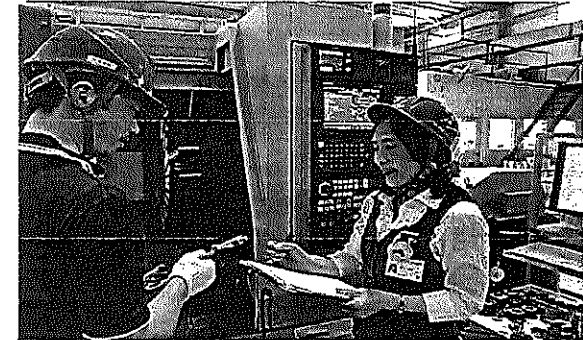


## VI わが社の活躍する女性

### ① RF(ロールフォーミング)事業部 機械課 管理課長 青山祐子 メッセージより

機械課という男性中心の職場の中で、自分のイメージを崩すことなく、又人間らしく、男性では感じ取れない部分での気遣いを自分なりに心がけています。

課員の安全面、体調面に関しても、いつも家族と思って、コミュニケーションと意思疎通のための声かけをするように心がけています。



### ② 総務部 営業課 課長代理 黒瀬みゆき メッセージより

自分が営業であることを自覚し、自らノルマを課して、その目標に向かって絶えず努力し、他の営業マンの見積もり補佐やアドバイスをすること、お客様が何を求めているか、英田エンジニアリングが何ができるかを常に考えながら行動するようにしています。



## Ⅶ 今後の課題

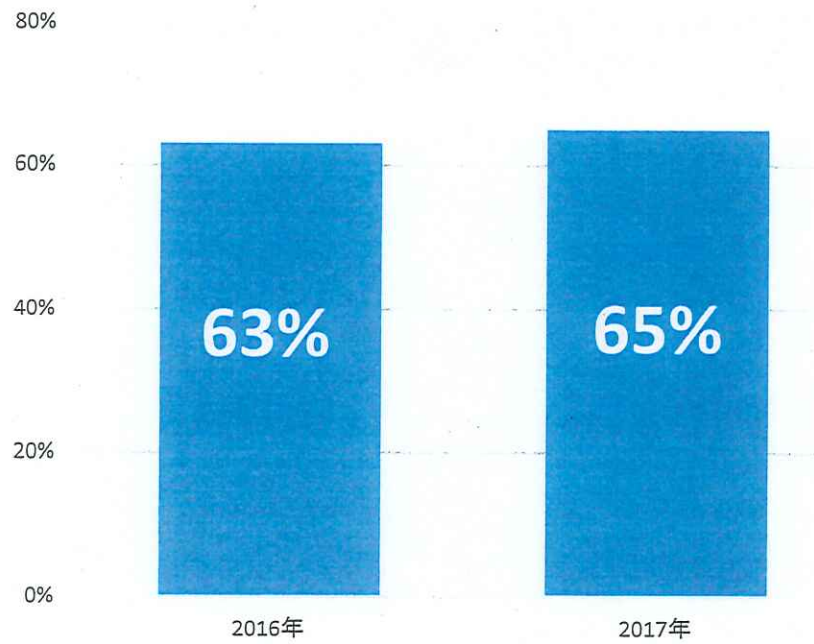
---

現在までの会社方針を礎に継続して、

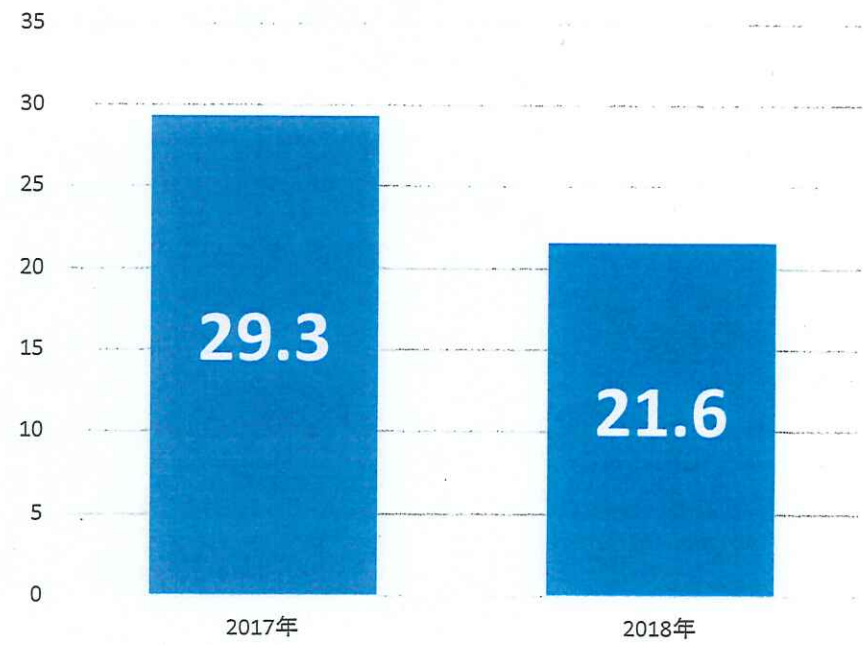
- 1、女性の採用拡大
- 2、女性の職域拡大
- 3、女性管理職の登用
- 4、男女区別の無い能力評価の推進に取り組む

これらのことが  
会社の成長につながることを確信して進めてまいります。

有給取得率

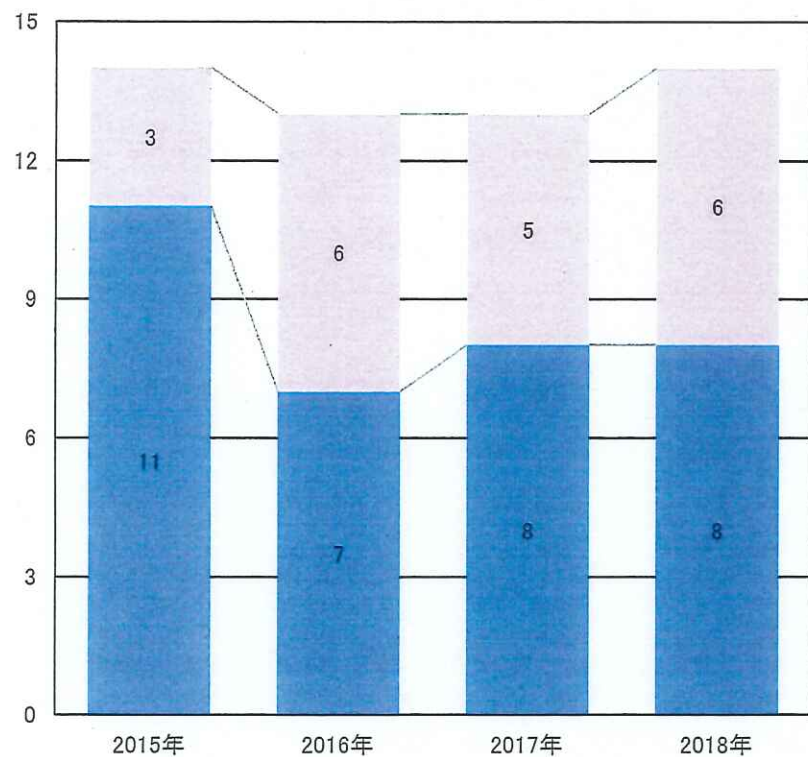


残業時間



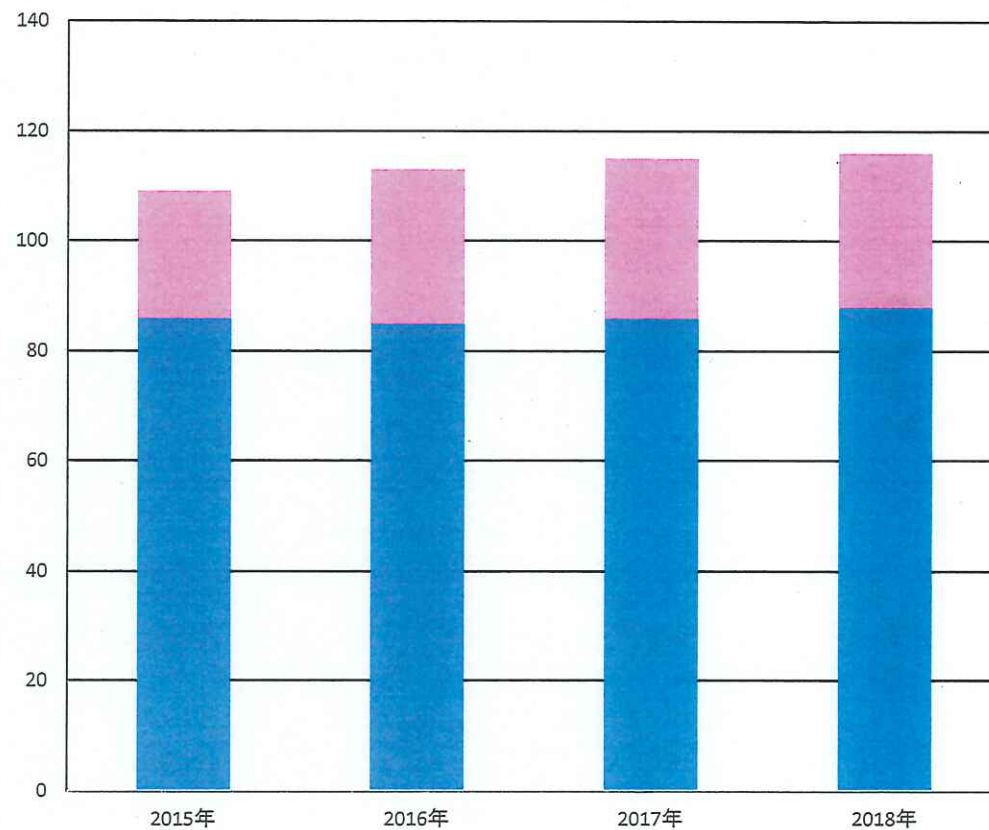
### 採用人数

女性 ■ 男性



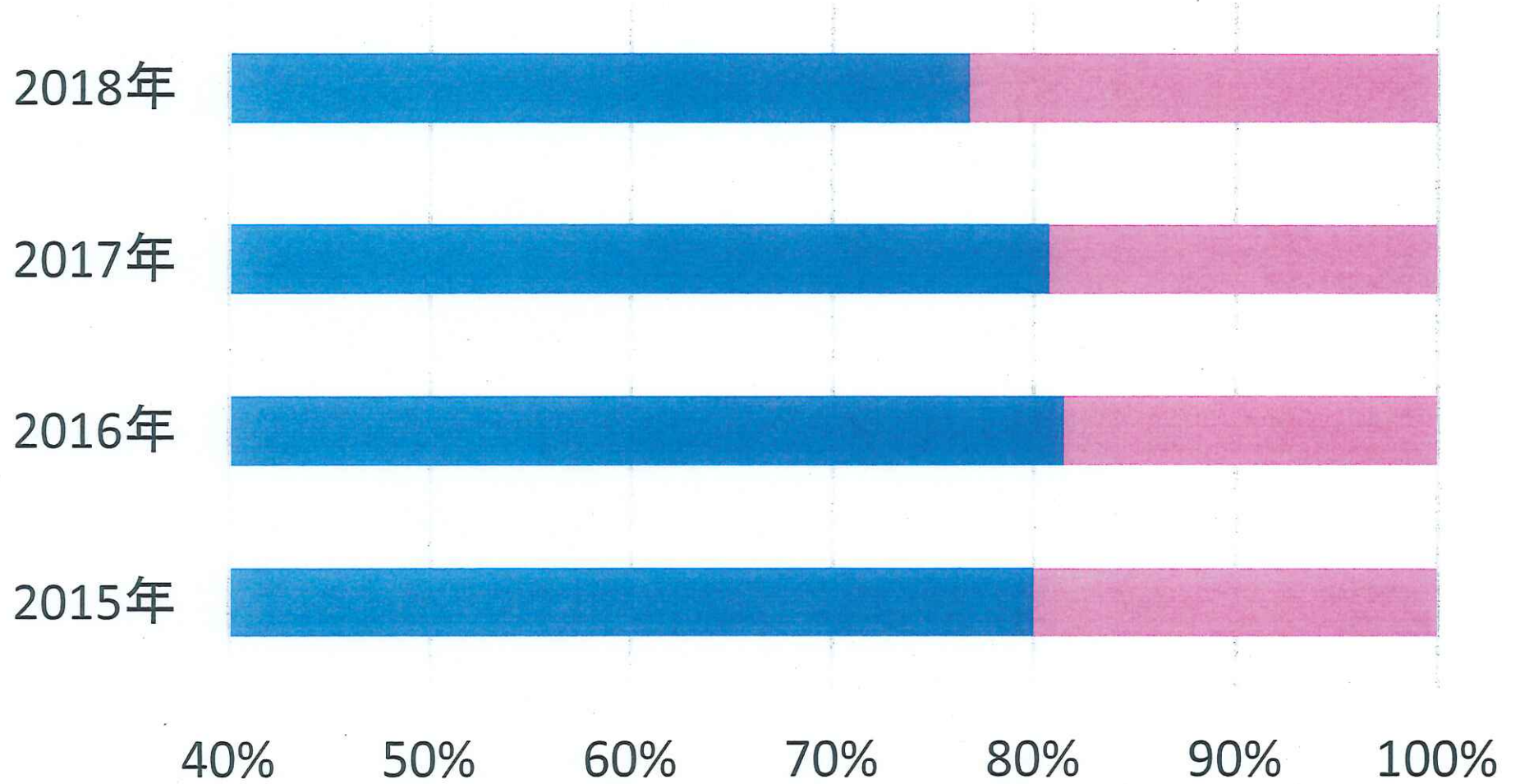
### 従業員数(役員パート除く)

■ 男性 ■ 女性

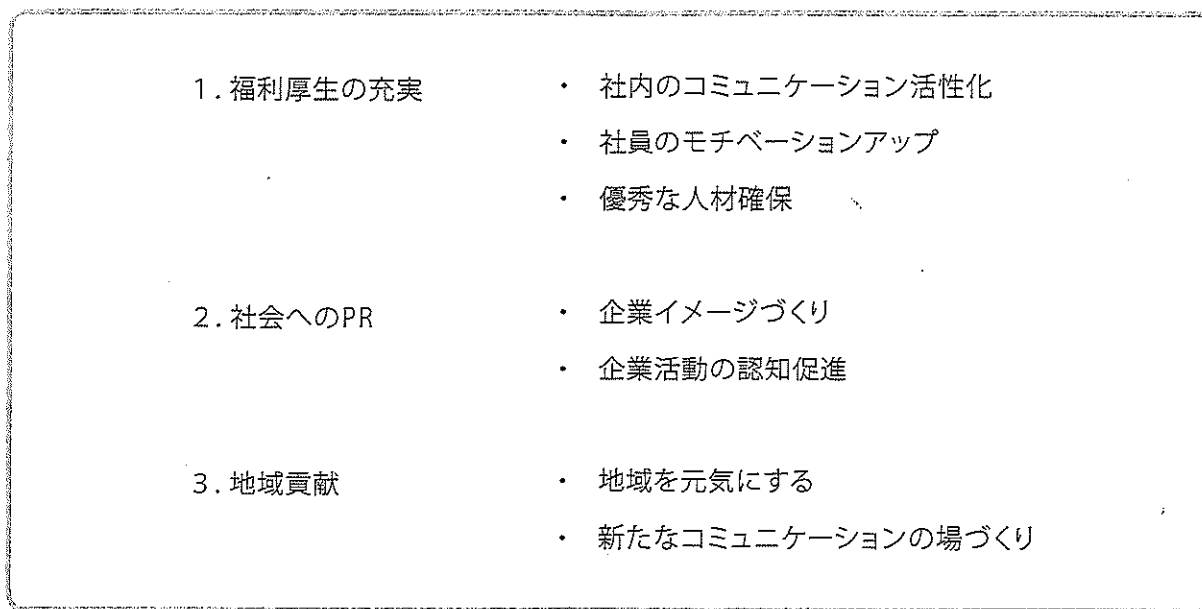


# 管理職+役職者比率

■ 男性 ■ 女性



- |        |   |                        |
|--------|---|------------------------|
| 食堂     | ⇒ | 一般開放もできる多目的な施設         |
| スポーツジム | ⇒ | 会議、講演会、パーティー、ランチ以外のカフェ |
| 座禅道場   | ⇒ |                        |

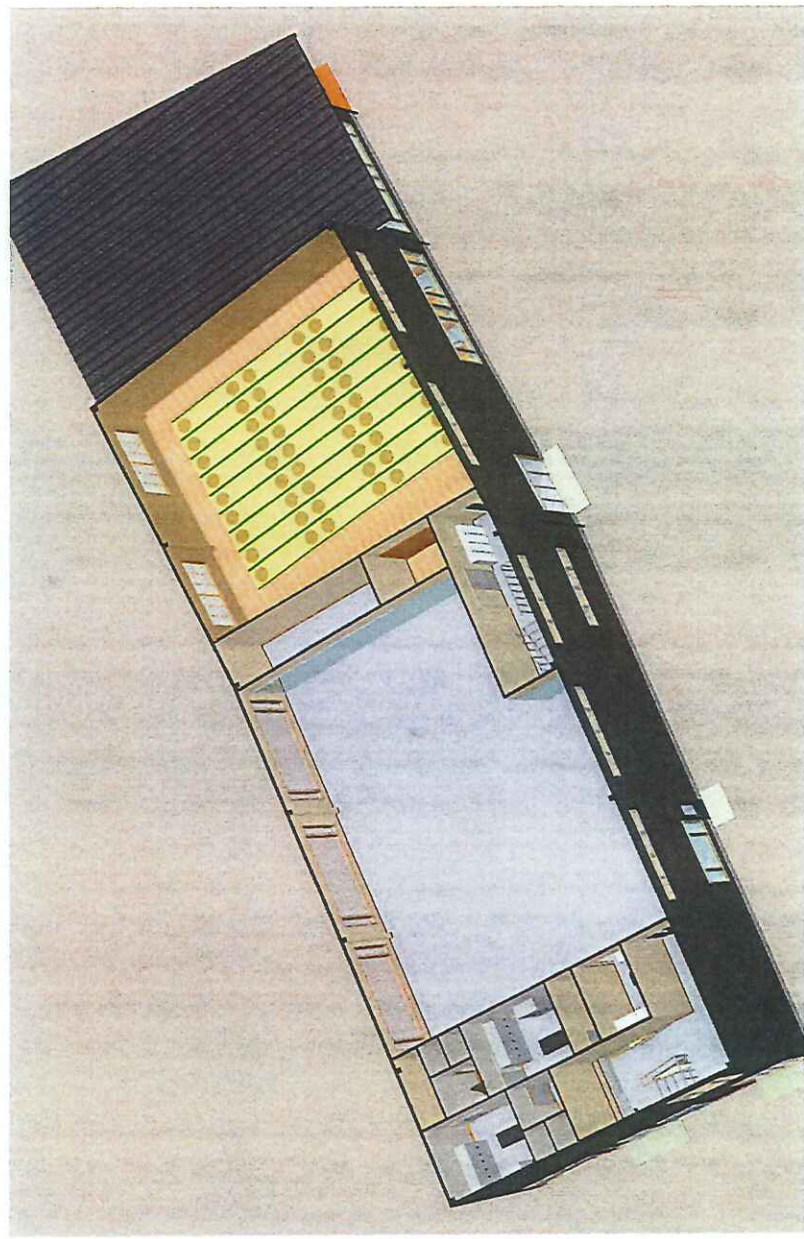
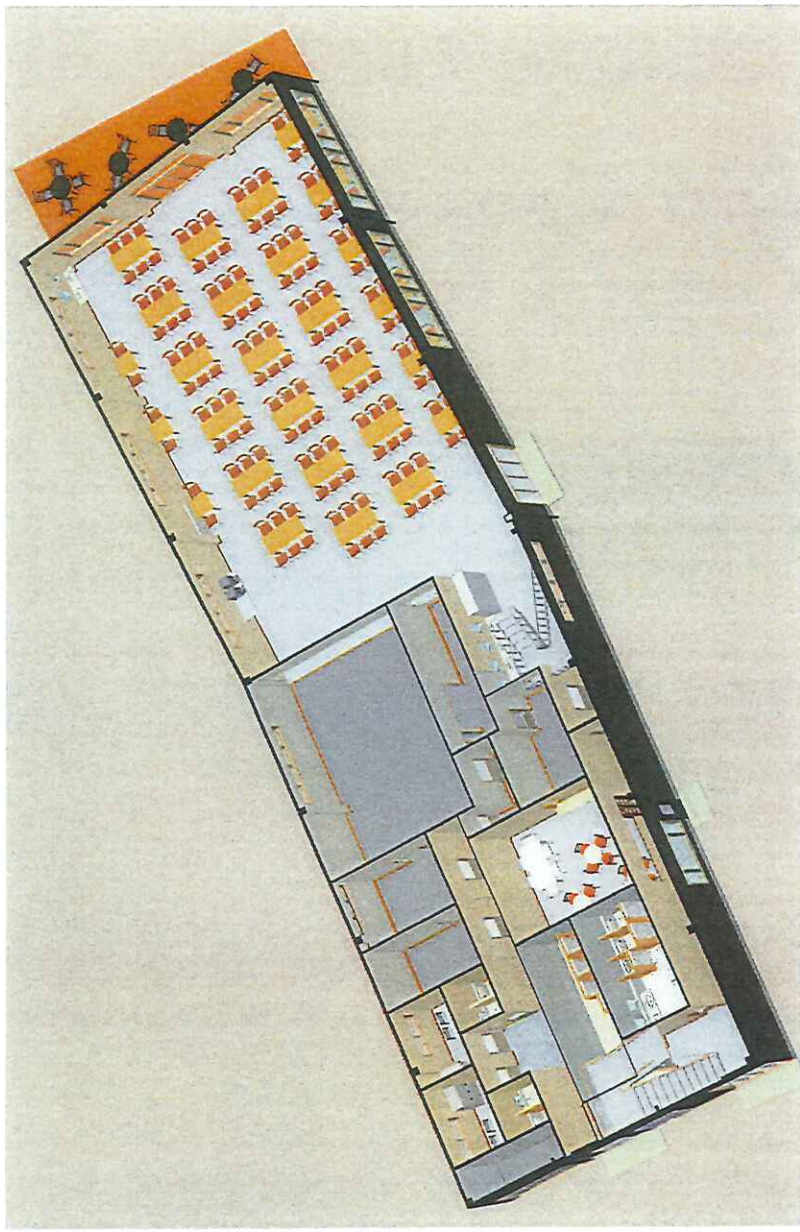


会社・地域の『元気の源』となる場所  
アイダエンジニアリングの新たな挑戦につながる









Note

Title

英田エン지니어リング・レストラン計画図 ジム併用

Drawing Name

鳥瞰図

Office Name

