

浜名湖電装株式会社

所在地:湖西市 創業: 1950年 資本金: 4億7千万円 従業員数: 1,766人(男性1,529人、女性237人) 業種: 輸送用機械器具製造業



◆世界トップクラスの技術力を保ちつつ、更なる成長を目指してダイバーシティを推進し、意識変革(職制=男性、役職者=長時間労働)に取り組む。

・自動車部品製造会社は男性でないと務まらないという思い込みを脱却し、更なる成長へのチャンスをつかむため全社を挙げてダイバーシティを推進。

(きっかけ)
取組前

すべての社員が仕事や家庭で輝けるよう、長時間労働を低減させる必要があった

【直接部門】

✓ 男性中心の職場環境、ライン設計は、自働ライン・重量物・機械=男性、手組ライン=女性の意識(人員構成・配置・役割分担意識)変える必要があった。

【間接部門】

✓ 社内意識調査アンケートにより、長時間労働の評価=職制という女性のキャリアアップ意識のバイアスをさせていた。

【全社】

✓ すべての社員のワークライフバランスの実現には長時間労働の低減が急務だった。

取組後(効果)

働きやすい職場環境が整備された

【直接部門】

✓ 男性職場の中、女性に任せれないと思い込んでいた業務を任せられるように改善。女性社員自身と上司同僚社員の意識の変革。

【全社】

✓ 5年間で管理監督者(課長格・係長格・班長格)4倍に増加(2名→8名)。2018年1月には初の女性課長登用、今後も取組継続。

✓ 管理職が慢性的な過重労働傾向の体質であったが、健康管理時間や有休目標を設定し管理することで意識改革につながり改善された。平均取得日数 2017年14.2日、2018年 15.6日

✓ 全社一体となることで、長時間労働の風潮を変革働き方改革を推進できた。

✓ 2018年11月えるぼし認定(3段階)取得。

取組内容や仕組み

女性活躍に向けた取組(環境整備・採用)

【直接部門】

✓ 男性にも優しいラインづくり(重量物の取り扱い)を含めて女性社員の確保や採用数の拡大により、女性比率の向上を図るため女子高への求人要請。

✓ 女性の配置がなかった部署への配置と女性オペレーターの育成を図って女性社員の職域拡大。

【間接部門】

✓ 女性社員の職制の積極的拡大(育成)

✓ 【全社】2020年までに女性の管理監督者を10名以上とする目標を立て、取組を推進中。

長時間労働低減=働き方改革推進(継続就業)

【間接部門】

✓ 2017年より労使一体となって働き方改革を開始。働き方委員会・推進室を中心に部署間の業務を見直し、労働時間の効率化を実施。

✓ 工場内に無線Wi-Fiを設置し試験運用。更に出張時にモバイルワークを行える環境ツールの活用に向けて試験運用。

✓ 【全社】年間平均・目標取得日数16日、最低有休取得日数8日の設定、インターバル10H制度の試験導入、間接部門の20時以降の労働禁止等を行い、長時間労働を低減。