

金属加工の現場は男性という思い込みを払拭したい！ 女性社員の定着をきっかけに選ばれる会社へ。



1979年創業。

高い精度が求められる半導体製造装置や産業用機械などの、フレームや外板パネル、製造ラインの部品を手がける。スタッフの声や企画提案を積極的に取り入れ

「心と体の健康を大切に、楽しく働ける職場環境づくり」に力を入れる。

（[昨年ご応募いただいた事例](#)についても取材させていただきました。）

女性社員の割合が増えているそうですね。



インタビュー



中川さん
(代表取締役社長)

以前から健康経営には取り組んでいましたが、金属加工は男性の世界という思い込みが強く、それを変えて女性が活躍できる企業づくりを約3年前からスタート。スタッフに支えられて成果が出てきました。以前の女性社員比率は1割でしたが、いまでは3割に増えています。



竹林さん

性別で分けていては仲間は増やせないという課題がありました。みんなで意見を出し合って、こういう環境や設備があれば女性スタッフも輝けるし、作業しやすいよねと。完成形はなく、日々、取り組んでいるところです。

例えば、設備面では昇降台や補助作業用のものをつけようとか。現場ごとに違いますが、女性スタッフが主の作業ができれば、それが強みになります。男性にとっても作業が効率よく、安全になるなどのメリットがあるんです。



中川さん
(室長)

トイレもホテルのように美しく改装しました。3年前にリノベーションして、アクティビティのためのスペース兼食堂として、筋トレ、ヨガ、ピラティス、ボクシング、女性活躍のためのセミナー、心理士さんとの相談会などを女性が参加しやすいよう就業時間内で開催していますが、生産性に影響はなく、むしろ向上しています。



新設したアクティビティルームで多彩な催しを就業時間内に実施

意見を言いやすい雰囲気全体にある感じがします。



インタビュー



中川さん
(代表取締役社長)

いろいろな人を巻き込んで意見を聞いて、失敗してもまた次という柔らかな発想でいると、スタッフから自然に声が上がってくるようになりましたね。

ものづくり企業で、金属加工業だと目に見えにくく、想像しにくい部分もあるので、社員が企画した地域に密接した活動も行っています。



中川さん
(室長)

インスタをほぼ毎日更新し情報発信も積極的に行っています。どこかで、何かで多くの方とつながれたらと思っています。

就職希望者やインターンへの応募も増えているそうですね。



インタビュー



中川さん
(代表取締役社長)

採用率を上げるのではなく、離職率を下げるための取組みの結果だと思います。



大重さん

以前は経営層で採用活動をしていたんです。今は単に面接ではなく学生さんと私たち社員数人が自由にディスカッションする形をとっています。ときにはお互いの悩みを話したりすることも（笑）。自然に当社の意見を言いやすい雰囲気を感じてもらえると思います。



後谷さん

新入社員教育としては1年間の期間があり、最初の2ヶ月の基礎教育で製図を勉強。その次の4ヶ月はOJTで現場へ。残りの半年間が仮配属で、本配属の前に実際の部署で働きながら思い描いていた仕事ができるのかを、新入社員側も管理職も見極めます。応募者やインターン生に性別や文系・理系を気にしたことがないくらいです。入社時には図面が読めなくても、本配属の頃には普通に作業できる知識が身につきます。



中川さん
(室長)

そうやってコミュニケーションを密に取りながら、大事に一所懸命、教育してくださったおかげで、ここ数年の新入社員の離職率もゼロになりました。



文系・理系を問わず活躍できる風土が生まれている



中川さん
(代表取締役社長)

今後も、製造業のイメージを変えていきたい。そして、多様性のある人材を雇用して長く働いていただき、共存共栄できる豊かなコミュニティを形成できればと。当社で働いて良かったと思ってもらえたら一番うれしいですし、性別に関係なく皆さんが活躍できる場を提供したいと思っています。

社員が意見を言いやすい環境をつくることで、新たな気づきが生まれ、人材育成につながるかも！？



アルカモ

その他の取組み・企業情報はホームページをご覧ください。

