

日刊工業新聞

THE NIKKAN KOGYO SHIMBUN

新聞

12月22日 木曜日

2022年(令和4年)

コンチネンタル



「優秀な外国人材は今後も技術者として採用したい」と話す岡田社長(前列左から2人目)

生産現場のダイバーシティ

多様な人材活躍 新価値創出

コンチネンタル(富山市)は、鋼板を使用した工作機械のカバーや電気機器の筐体、建材などの製造が主力。会社の成長に伴い発生する人材不足を克服する手段として、性別や年齢、学歴、職歴、国籍などにとらわれない採用活動を展開している。「ダイバーシティ」という単語が企業経営のキーワードとして一般化する以前から、多様な人材が活躍し、新しい価値を生み出してきた。

現在、女性や高度人材・外国人、外国人実習生、シニアと、外国人実習生、シニアといった人材が、それぞれに合った業務を担当する。特に女性には積極的に採用してきた。また「元気でやる気のあるシニアは貴重な人材」(岡田社長)と捉え、採用にも前向きだ。60歳が定年で65歳まで再雇用しているが、再雇用終了後も本人が望めば嘱託で採用している。現在、65歳以上は3人おり、事務や清掃などの業務を担っている。

外国人材は13年前に雇用を始めた。足元で実習生のベトナム人8人、エンジニアのベトナム人2人、フィリピン人1人、韓国人1人、タイ人1人の計13人が業務に当たる。エンジニアのベトナム人2人は実習生を経験後に帰国したが、再度来日し、正社員として同社に戻った。

特有事情考慮の就業体制構築



「性別問わず活躍できる職場となっている」(設計部門)

ために1カ月近い休暇を用意している。その他にも育児中の女性社員が希望の勤務時間帯を設定できるなど、社員特有の事情まで考慮した就業体制を構築するため、1人が複数の職務を遂行する多能工化を進めてきた。

また、属性の違う多様な人々の間につながりができるよう、社員全員が参加できる懇親会や外国人実習生の歓迎会を実施。互いを知り、親睦を深める工夫と努力が続いている。

(富山支局長・林昭孝)

ポイント

人材不足の克服から始まった同社のダイバーシティ。今後も企業理念の「やわらかい鉄工所。」にあるように、これまでの鉄工所のイメージにとらわれない「やわらかい発想」で多様な人材が活躍できる場を創造する。