



先進的な取り組みを進める市内事業所

シニア人材、障がいのある人、外国人などの多様な人材が活躍する市内事業所の一例を紹介します。

フジコーポレーション株式会社



「新潟から世界へ」を合言葉にグローバルな展開を進めています。主力商品はサンタクロース公認除雪機。北はフィンランド・サンタクロース村から南は南極・あすか基地まで、世界各国で使用されています。2014年に「ダイバーシティ経営企業100選」を受賞。

紹介内容
シニア人材
の雇用

4ページ掲載

株式会社ツノダ



プロの作業現場から、ホビーや暮らしのメンテナンスまで、日常のさまざまなシーンで活躍する作業工具を企画開発し、製造・販売しています。障がいのある人、子育てや介護と両立している人、外国籍の人などさまざまな社員がチームとして働いています。

紹介内容
障がいがある
人の雇用

5ページ掲載

THE 研修ハウス with ヤンゴン



半導体製造装置部品、玩具ホビー部品、機械部品、医療機器部品の旋盤加工を行う有限会社イワセが開設したミャンマー人技能実習生の研修施設。外国人が技能実習生として入国した際には、1カ月間の研修が義務づけられており、その研修期間に使用されます。

紹介内容
外国人材
の雇用

6ページ掲載

※材料を回転させ工具を当てて切削する加工方法

多様な人材の活躍を実現するには、『3拍子』がポイントに！

多様な人材の活躍を実現するためには、①経営者の取り組み、②人事管理制度の整備、③現場管理職の取り組みの『3拍子』を揃えることがポイントとなります。

1

経営者の取り組み

- 「多様な人材の活躍」の経営ビジョンへの盛り込み
- 経営姿勢・理念が浸透するための行動など

2

人事管理制度の整備

- 勤務環境・体制の整備
- 能力開発支援施策の整備
- 評価・報酬制度の整備など

3

現場管理職の取り組み

- 経営戦略と個々の業務を紐づけた業務指示
- 人材のキャリアの希望に即した業務付与
- 多様な人材が活躍可能な職場づくりなど

出典：経済産業省「～3拍子で取り組む！～多様な人材の活躍を実現するために」

特集

多様な人材が活躍するために

—— 一歩先の未来をつくるダイバーシティ経営 ——



鍵となるのは、ダイバーシティ経営

燕市の基幹産業であるものづくりの現場では、急速な少子高齢化と労働市場の変化による人材不足に直面しています。市場の不確実性も高まる中、企業経営は変化に対応する能力が求められています。激しい環境の変化に、「ものづくりのまち燕」はどのように向き合い対応すべきなのでしょう？

課題解決の鍵を握るのは、性別、年齢、人種や国籍、障がいの有無、価値観、キャリアや経験、働き方なども含めた「多様な人材」の活躍です。人材の多様性を取り入れた組織運営を実施すると、企業全体の生産性が向上し、人手不足の解消にもつながると言われています。「多様な人材」が持つ潜在的な能力や特性を生かすための取り組みを行い、企業の価値創造につなげる経営のことを『ダイバーシティ経営』といいます。その実践のためには①経営

者の取り組み、②人事管理制度の整備、③現場管理職の取り組みが重要であり、それぞれの取り組みを連携させながら、定着させていくことが重要です。しかし、「実際にはどのように向き合い、対応して良いのか分からない」というのが経営者の皆さんの本音ではないでしょうか。今号では、ダイバーシティ経営を行う市内事業所の取り組みと市が行っている支援事業を紹介します。





No.2 障がいのある人の雇用

株式会社ツノダ

時代の変化に即した対応策の実施



株式会社ツノダ
総務部 部長
みやざき かおる
宮崎 薫 さん



障がいのある人の定着支援体制の強化

各部署の主任や係長が障がいのある人の業務指導を担当し、日常的に支援を行う体制を取っています。この一環として、社内で「精神・発達障害しごとサポーター養成講座」を出前講座形式で実施しました。講座を通じて、従業員の理解を深め、障がいのある人の定着支援体制の強化を図っています。

雇用している障がいのある人は「周りの人が気にかけてくれるため話しやすく、とても居心地がよい環境だ。安心して仕事ができる」「自分の成長を感じるため、仕事にやりがいを持っている」と話してくれています。そういったモチベーションを持った社員がいることは、社内により循環が生まれると思います。

ヒューマンエラーは誰にでも起こりうるもので、それは障がいの有無に関係なく存在します。そのため、誰が見ても理解できる分かりやすい表示への変更や、マニュアルや製品見本の作成が進み、それまで熟練者しか理

解できなかった情報が、今ではどの従業員も把握できるようになりました。これらは、障がいのある人だけでなく、新入社員や外国人材、担当者以外の人でも理解しやすい内容となっております。ヒューマンエラーが減少しました。また、一つの業務を複数人で担当するチーム制を取り入れ、誰かが休んだら、お互いにカバーする体制もできています。結果として、誰もが働きやすい職場環境が形成されました。障がい者雇用の一環として始まった取り組みが、結果的に全従業員に対する職場環境の改善につながりました。

「障がい者雇用による会社内の変化」

と両立する人、外国籍の人など、多様な人材と共に働く風土が創り出されている事業所です。現在、社員数134人の内、障がいのある人が4人、外国人材が6人、シニア人材が12人働いています。企業体質を時代に合わせて変化させていくことが重要と考え、多様な人材を積極的に採用しています。これは、単に製品をつくり続けるだけでなく、インターネット販売やSNS広告、デザインなど、現代の市場に求められている

視点やスキルを取り入れるためでもあります。多様な人材を採用する際のポイントは、まず働く場所を見てもらうことです。一定の実習期間を経て、仕事の魅力を直接感じてもらい、理解を深めてもらうことが大切です。



※ 障がい者の雇用の促進および雇用の安定に関する取り組みの実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する制度

No.1 シニア人材の雇用

フジイコーポレーション株式会社

シニア人材が活躍できる環境の整備



シニア人材のケアと健康経営に向けた新たな取り組み

フジイコーポレーション株式会社は、多様な人材が活躍する環境を築いている企業として、2014年に経済産業省が表彰する「ダイバーシティ経営企業100選」を受賞しました。さまざまな文化や背景を持つ人も働ける寛容な企業文化により、多様な思考を持つ人材がその能力を最大限に活かし、環境の変化や困難を乗り越えてきました。特にシニア人材に対しては、その「知恵、技術、ノウハウ、経験」が「職場の財産」であると位置づけ、働きやすい環境を提供しています。2010年には就業規則を改訂し、定年を迎える60歳以降も、希望者全員が「70歳まで」延長して働ける制度を導入しました。他にも、工場では重い工具を天井から吊

ることで作業負担を軽減したり、荷台にはすべてキャスターを取り付け、誰でも簡単に運べるようにしたりするなど配慮しています。これらの取り組みにより、シニア人材に限らず、障がいのある社員も含めた全ての従業員が働きやすい環境を目指しています。シニア人材のケアには体力面と健康面への配慮が欠かせません。充実して職場で活躍するためには、健康的なライフスタイルを推進することが不可欠です。そこで、健康経営の一環として、シニア人材のモチベーションを高め、やりがいを感じて働く環境を整備するため、月に一度の「給食の日」を9月から開始しました。社外からキッチンカーを招き、温かい食事を無料で提供しています。社内の食堂で出来たてのおいしいご飯を楽しむことができます。これにより、一人ひとりの健康と社員間のコミュニケーションの場づくりを目指しています。

月に一度の給食の日



◀給食の日に提供されたチキンカレー

カレーを受け取る高橋さん。給食の日の企画・運営も担当されています▼



フジイコーポレーション株式会社
たかはし としゆき
高橋 敏之 さん



ワーク・ライフ・バランスが保てる職場

定年後も希望すれば働くことができ、私は67歳ですが、自分自身のスキルや経験を生かしながら、人生設計にも柔軟に対応することができています。また、生活リズムを重視した働き方を尊重する体制も整っています。私自身、孫の保育園のお迎えが必要な日には、就業時間を調整しています。仕事と家庭を両立することができる環境がここにあるからこそ、充実感を持って毎日を過ごすことができています。



吉田まつりに参加した時の様子▲
施設では、ごみの出し方・分別方法なども学びます▶



No.3 外国人材の雇用

THE 研修ハウス with ヤンゴン

技能実習生を支える研修施設の開設

2024年5月、吉田西太田地区にオープンした、ミャンマー人専用の技能実習生研修施設「THE 研修ハウス with ヤンゴン」。この施設は、外国人材を積極的に活用し、国際色豊かな職場環境を築いている有限会社イワセが開設しました。

有限会社イワセとミャンマーとの友好関係は、2019年に国際協力機構（JICA）の事業でイワセが現地を訪れたことが始まりです。ヤンゴンで旋盤加工を若者に教えました。その後、クレーダーが発生し国情が悪化。このため、現地で通訳をしていたオン・マー・タイさんを燕市に招き、地場産業の人材不足に悩むとともに、ミャンマー人の若者の未来を切り開くためにミャンマー人専用の研修施設の開設プロジェクトを立ち上げました。

国際協力から
研修施設の開設へ

外国人材の活用
による、地場産業
の新たな可能性

施設の主な概要について
教えていただけますか？

技能実習生のミャンマー人が日本に入国後、まず1カ月間を当施設で過ごしてもらいます。その間、日本語、日本の文化、日々の生活、ビジネスマナーなど、日本での生活に必要な知識と技術を身につけます。

ユニークな取り組みがあると聞いていますが？

研修生たちが学んだ日本の文化や習慣を、生活の中で実践する機会を提供しています。地域のごみ拾いボランティアや祭り行事への参加、

自主イベントの開催などにより、実際の日本の生活環境で学んだことを生かせるようにしています。さらに、研修生がいない休日には、近隣企業で働くミャンマー人向けに、当施設をコミュニティ空間として開放しています。

他の研修施設との違いは何ですか？

実践的な学びを重視しているため、受け入れ先の企業の負担を軽減しています。当施設を通じて、外国人材の雇用に対するハードルを下げることを目指しています。

これからの展望は？

巣立っていった外国人材が受け入れ先の企業に認められる存在となるよう、全力でサポートを続けていくつもりです。私たちの役割は、彼らが日本で自信を持って働けるようになることです。

そのため、それぞれの学びと成長を支えることを最大の使命と考えています。

interview

THE 研修施設
with ヤンゴン
オン・マー・タイ さん

つばめJOBサポート事業

◎地域の人事部

産業団体や金融機関などと連携し、それぞれの強みを生かし、一丸となって地域企業の多様な人材活用を推進することにより、地域企業の経営課題や人材不足の課題解決を支援するとともに、地域課題の解決にもつなげます。

事業の詳細はこちら▶



◎外国人材受入支援

外国人材の雇用について個別相談などの実施によりスムーズな受入と定着を支援。

事業の詳細はこちら▶



◎子育てママの再就職応援

企業説明会やLINEを活用した情報発信を行うことで、子育てママの再就職を支援。

事業の詳細はこちら▶



◎若手社員研修

市内企業に勤める若手社員を対象としたワークショップ形式の研修会を開催。

事業の詳細はこちら▶



●問合せ 商工振興課 産業支援係 ☎ 77・8231

障がい者雇用促進事業

企業の障がいのある人の雇用の理解促進を目的にセミナーなどを開催しています。

事業の詳細はこちら▶



▼セミナーの様子（講師は株式会社ツノダの宮崎さん）



●問合せ 社会福祉課 障がい福祉係 ☎ 77・8172

多様な人材が活躍する 職場環境整備の支援

みんなが活躍できる 職場環境づくり推進補助金

中小企業が行う、組織のワーク・ライフ・バランスや女性活躍、ダイバーシティの推進を目的とした職場環境改善の取り組みに要した費用の一部を補助します。

事業の詳細はこちら▶



●問合せ 地域振興課 協働推進係 ☎ 77・8361