

「第一線監督者の集い：名古屋」

# 最優秀事例賞 受賞インタビュー



## トヨタ紡織(株)

刈谷工場製造部

エレメント・コイル製品製造室 職長

堀 みほ氏

## 聴講者から 発表者へ

--- 受賞おめでとうございます。まず「第一線監督者の集い」で発表することになったきっかけをお話いただけますか？

(堀) 発表する前の年に、聴講者として第一線監督者の集いに参加したのですが、その時に副工場長から「来年、発表してほしい」と言われました。

私が QC サークルなどの活動に取り組んでいたのを知っていたようで、事前に大会の雰囲気を感じた方が良かったらうと考え、連れていってくれたようです。

今、会社全体で働き方改革や女性活躍に力を入れているので、私に日頃の取り組みを会社を代表して発表してほしいとのことでした。

--- その時のお気持ちは？

(堀) 「えっ！」でしたね。自分が発表するなんて考えたことはなかったです。

--- 堀さんのこれまでのキャリアを教えてくださいいただけますか？

(堀) 入社は 2000 年です。最初はエアエレメントの製造をしていました。入社した時はバスケットボールチームの選手も並行していたので、8 時間製造の仕事をして、それ以外の時間でバスケの練習をしていました。



トヨタ紡織(株) 刈谷工場製造部  
エレメント・コイル製品製造室 職長  
堀 みほ氏

その後、2004年からオートマチックトランスミッション用フルードフィルターの製造部署に異動になったのですが、その業務では工程の途中で、金型の段取り替えが必要でした。金型の段取り作業を自分でやるようになったのはその時からです。

## 「自分でもできるかもしれない」

--- 今回、発表いただいた金型の段取り替えの作業は力仕事なので、なかなか女性には難しい仕事のように思います。堀さんがやってみようと思ったきっかけは何だったのでしょうか？

(堀) 最初は段取りが必要になったら、男性

を呼んで「段取りをお願いします」とやってもらうようお願いしていたんですけど、だんだんと悔しくなってきたんですね。「なぜ、毎回頼まないといけないんだろう」と思ったんです。「もしかしたら、自分でもできるかもしれない」と思ったのがきっかけです。

いきなり自分だけでやってみるのも怖いので、いつも段取りをお願いしている人に「ちょっとやってみたい」と言って、「じゃあ、やってみる？」と試しにやらせてもらったんです。

作業のコツを教えてもらってやってみて、慣れるまでは練習がてら、時間を見つけて自分だけで試しにやってみたりしました。

--- 段取り替えを女性で行っていたのは堀さんだけだったとのことですが、いつからされ



ていたのですか？

(堀) 2004年からです。今の部署とは違うのですが、同じような成型機を扱ってましたので、その時からです。もう10年ほどになります。

--- 周りの方の反応はいかがでしたか？

(堀) その部署はそんなに人数もいなかったの、「段取り替えしてるね」ぐらいの感じでした。

立ち上がったばかりの部署だったので、「この仕事は男性がするものだ」みたいな意識もまだなかったんですね。仕事に対する男性・女性の意識が今より薄かったのかもしれない。

## 誰に対しても特別扱いしない

--- 自ら男性 / 女性の区別がなくなるようなに取り組んできたということだと思いますが、女性が働きやすい環境を作るためにされていることはありますか？

(堀) これは正しいかどうかはわかりませんが、分け隔てなく誰にでも同じ接し方をするようにしています。

例えば、耳が聞こえない方がいたとしても、特別扱いせず、他の人と同じように接する。これは昔からです。何かのきっかけがあってそうするようになったわけではありません。

もともと、小さい時からそういうのが嫌いでした。

--- 「第一線監督者の集い」での発表に向けて、どのように作業を進められたのでしょうか？

(堀) 最初に参加依頼を受けた時から、すぐに準備を始めました。発表した内容は発表のためにしたことではなく、その時、取り組んでいたことをそのまま発表しました。やってきたことが既にあつたので、それをそのまま発表したわけです。

ありのままを資料にしたので、それが良かったのかもしれませんが。社内の中に見てもらってもあまり修正の指示がありませんでした。QC活動を通じて、資料のまとめ方を学んでいましたので、それが役にたったのだと思います。

発表当日も特に緊張しませんでした。何度も発表の練習をしていたこともありますが、「失敗してもいい」とみんなが言ってくれていたからだと思います。

「感謝の気持ちで発表すればいいよ」と声をかけてもらっていたので気が楽でした。普段社内内で幹部の方におこなっている発表の方が嫌ですね(笑)。

## 女性が働きやすい職場にしたい

--- 今回、最優秀事例賞の発表を聞いた時はどんなお気持ちでしたか？



トヨタ紡織(株) 刈谷工場製造部  
エレメント・コイル製品製造室  
アシスタント  
岡本 祐樹氏

(堀)「やったぞ」という気持ちでした。会社のみんなの期待がプレッシャーになっていましたので、ほっとしました。

当日は、同僚も発表を聞きに来てくれたので、大会の後にお祝いをしていただきました。家に帰って、家族に報告したら、旦那さんもととても喜んでくれました。どうやら隠れて泣いたみたいです(笑)。

--- 発表のテーマは「壁」でしたが、なぜ「壁」ができてしまうのでしょうか？

(堀) 発表したように、「この仕事は力があるから男性でなければいけない」と考えて、業務分担を決めると、それが根付いて、自然に壁ができてしまいます。

当たり前だと思っている壁をなくすためには

自分たちが変わらなければいけません。

壁にぶつかって悩んでいる人がいたら、自分で考えるように促したり、助けたりして壁がなくなるように協力したいですね。

--- 今後の目標は？

(堀) これからも女性が仕事を辞めなくてよくて、ずっと働ける職場を作っていきたいですね。スキルを持った人材がたくさんいるので、そのスキルを活かせる工場になればいいなと思います。そのためには自分自らが何かを示さなければいけないと思います。



トヨタ紡織㈱ 刈谷工場製造部  
部長  
黒井 宣男氏



## いろんな職場で スキルを磨く

--- 上司の方にもお話を伺いたいと思います。  
御社の職場作りに対する考え方を教えていただけませんか？

(黒井) 弊社にはスキルを持った社員がたくさんいます。ですから、その多様な人財をもっと活用していきたいと思っています。

刈谷工場ではいろんな製品を製造しているの

で、社員にもいろんな職場を経験してスキルアップしてもらいたいと思っています。

ですので、定期的に監督者が積極的に社員をローテーションさせるようにしています。

(大淵) QCサークルに積極的な社員がたくさんいるのもこの工場の特徴だと思います。

今回発表した堀も普段から積極的に業務に打ち込んでくれています。その活動を第一線監督者の集いで発表してもらいました。

期間社員や派遣社員の方もQCサークル活動に入って、一緒に参加してくれています。そういう風土がどの職場にもあるので、うま

くいつているのだと思います。

会社が指示をして、改善をやるのではなく、現場が自主的にしてくれる。そこはとても良いところですね。

(黒井) 期間社員や派遣社員との間の差はありません。みんなが熱心に参加してくれています。

## 優秀な人財が流出しないように

--- 現在、おこなっている施策や取り組みを教えてくださいませんか？

(黒井) これから強化していこうと思っています。

るのは採用活動の強化です。現在、社員の平均年齢が 36.4 歳なんですが、このままでいくと 2025 年には平均 46.9 歳になります。

今、日本では少子高齢化が叫ばれていますが、まさにウチの工場も同じ状況です。その課題に対応していくためには、今の人財を活用することも必要ですが、新たな人財を採用することも必要です。

これからはもっと女性や障害を持たれる方でも活躍できる工場にしていこうと考えています。

また、産業用ロボットを活用しながら、一部の作業を機械化していくことも検討しています。ロボット活用については、現状の工程を前提にするのではなく、今のラインとは切り離して、新たに考えることも視野に入れてい

トヨタ紡織(株) 刈谷工場製造部  
エレメント・コイル製品製造室 室長  
大淵 忠司氏







ます。

また、時短にも取り組んでいます。短い勤務時間でも働くことができるような仕組みを検討しています。

(大淵) 今も会社には子育て休暇を取っている社員が何名かおられますが、休暇が終わって職場に戻っても、今まで通り8時間の勤務はできないということで辞めていく社員もいます。

スキルと熱意を持った社員がいなくなってしまう。それは大変もったいないことです。そうならないために、時短などの働き方改革でなんとかできないか考えているところです。

同じように、定年退職したスキルを持った社員に、定年後も働いていただくことも考えて

います。何れにしても、優秀な人材が流出しないようにすることも必要になっていると思います。

## 社内で評価された活動をそのまま大会へ

--- 今回の堀さんの受賞についても、コメントをいただけますか？

(黒井) 発表する資料ができたので、チェックのために見せてくれたのですが、どこも直すところがなくて、完璧でした。びっくりしました。いつもはわかりにくいところがあって、「こう修正した方がいいよ」と指示するのだけれども、それが全くありませんでした。

誰でもわかる資料になっていた。その点に驚きました。本人の伝えたいことがそのまま表現されていました。

(大淵) 改善内容については社内で既に評価されていました。会長にも聞いてもらったら、「みんなに聞かせなければいけない」ということになって、役員が勢ぞろいする生産会議でも発表しました。とても良い改善だと思います。