

## 浅川造船株式会社

## 企業概要

- 会社名：浅川造船株式会社
- 創業：1947年
- 所在地：今治市小浦町2丁目4番39号
- 業種：造船
- 従業員数：133名

## 事業内容の特徴

各種鋼船の建造（特に中型ケミカルタンカー船に特化）



## 経営理念 誠実信愛 計画細心 実行力闘

## 浅川造船株式会社の取り組み内容

## 重点施策

## 制度面の取組（例：テレワーク、時短勤務、フレックスタイム、副業制度、育児・介護支援など）

在宅勤務規程を制度化。育児休業も可能だが、在宅勤務が出来れば休業せずとも育児と仕事を両立できる気がする…という部下の想いに共感し、取り組みました。

## 重点施策

## 環境整備面の取組（職場レイアウト、ICTツール、相談体制、評価制度など）

MS365の全社導入によるデータのクラウド利用の促進、一部でSLACK等SNSコミュニケーションツールを導入し、活用しています。

## その他の取り組み

## 文化・意識改革の取組（研修、コミュニケーション、ダイバーシティ教育など）

専業造船会社として全国初、2022年、経済産業省より「DX認定」を受け、デジタル技術を用いて企業文化・意識改革に至るプロセスを進めています。

## 女性・シニア・障がい者・外国人など多様な人材への支援施策

今後は更に国籍や性別を問わず、当社にとって最適な人材を採用していく方針です。本年は愛媛県の事業で高度外国人材向けの合同面接会（韓国・インドネシア）に参加しています。

## DEI (Diversity, Equity, Inclusion) の具体的施策（公平性や心理的安全性など）

国籍や性別を問わない採用、宗教への配慮（イスラム教徒の弁当では豚肉を避ける等）、掲示板の多言語化、AI活用。

在宅勤務制度化やMS365導入を軸にDXを推進し、自発的な学びを支援する文化のもと、多国籍人材もより活躍できる環境づくりに取り組んでいます。



こんなことから取り組みが始まりました



## Q1 多様な働き方・DEI推進に着手したきっかけは？

女性の育児休業の実績はありましたが、男性部下から育児休業の相談を受けたことが取組のきっかけでした。

## Q2 当時の社内課題や課題意識は？（例：人材確保・離職率・女性管理職比率など）

人材確保の難しさを背景に、外国人採用や職場環境整備の必要性を感じていました。

## Q3 どのような社会的／地域的背景を意識して取組を始めたか？

共働き世帯が7割を超える社会が到来し、性別問わず仕事と家庭を切り回せる体制づくりが待ったなしとの認識からスタートしました。

## 取り組み時の課題と解決方法

制度導入にあたり、部署ごとの特性や受け止め方の差により、十分な合意形成が難しく、現場への浸透が課題となっていました。

こうして解決！

- ・全社一律の運用ルールとして制度化し、判断基準を明確化
- ・導入後は現場の状況を確認しながら、運用面での調整を実施

## 成果

## 定量的効果

定量的な効果は検証途中ですが、育休復帰率は安定しており、今後は数値面での効果測定を進めていきます。

## 定性的効果

業務の見える化や対話の機会が増えたことで、職員からの相談や意見が出やすくなり、職場環境の改善につながりつつあります。

## 社内外の評価

「ひめボス宣言事業所認証」／2023年10月認証

総務部総務課総務係  
係長 岡田 英樹さん

私は総務部で勤務し、第2子の誕生を機に、在宅勤務制度の利用を自ら相談し、6か月間の在宅勤務を実現しました。出社が必要な業務は週に一度対応し、基本は自宅で業務を行いました。制度利用にあたっては業務への影響も懸念しましたが、事前に上司や同僚と役割を共有し、協力を得ることで支障なく運用できました。在宅勤務によって、出産後の妻の育児・家事の負担を軽減でき、家庭と仕事の両立に手応えを感じています。働き方を自ら相談し、形にできる職場環境は大きな支えです。



認証されました！



HIMEBOSS

ひめボス

認証事業所

今後の展望とメッセージ

共働き世帯が増える社会背景を踏まえ、性別や国籍を問わず仕事と家庭を両立できる職場づくりを進めています。男性部下からの相談をきっかけに在宅勤務制度を制度化し、ICT環境の整備や柔軟な働き方を導入しました。今後はテレワーク可能な部署と現場部門とのバランスに配慮しながら、海外人材の活用や人材育成にも力を入れていきます。試行錯誤を重ねながら、一歩ずつ前進する企業であり続けたいと考えています。