

株式会社 アテックス

事業内容 草刈機、ラジコン草刈機、農業運搬車、電動車いす等の開発・製造・販売
 従業員数 223名 [内訳] 男性202名、女性21名 (R6.1現在)
 企業HP <https://atexnet.co.jp/> (所在地: 松山市)



取組のポイント

- 管理職を起点に「働きがい」向上に向けた取組みを推進
- 仕事の魅力を「アテックス流職務記述書」の作成で見える化し、コミュニケーションや人材採用のツールとして活用
- 総務部によるジョブクラフティング*を契機に、人材の採用や育成プロジェクトが始動
- IT適性の高い社員を発掘し、DX推進のためのリスキングの仕組みを構築

*ジョブクラフティングとは仕事のやりがいを高めるために自分の働き方に工夫を加える手法のこと



取組の背景と取組の方向性

当社は2024年に創業90周年を迎える、完成品モノづくり企業として、高いシェアの製品を多数開発し、農業と福祉の未来に貢献している会社です。昨今では少子化やEV化、グローバル化等自社を取り巻く環境が大きく変化中、内定辞退や短期離職等が散見され、人材不足が課題となってきました。これまでは人材採用施策として年間休日を増加し、男性育休取得の制度など働きやすい環境を整えてきましたが、働きやすさの追求には際限がなく、多様な人材の採用・活躍のためには人材マネジメントのバージョンアップが必要と考え、働きがいの向上に挑戦することにしました。

主な課題

企業理念「豊かさと魅力の創造」実現のためにはグローバル人材やDX人材など多様な人材の採用と育成が急務。

多様な人材が活躍し、定着するためには人材マネジメントのバージョンアップや働き方の見直しが必要と判断。

「働きやすさ」の追求には際限がない。

取組の方向性

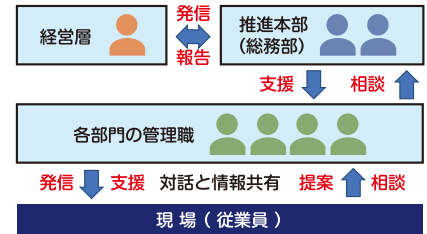
ジョブ型人事への移行に向け3方向から改革を推進

- ①ソフト改革(管理職改革やツールの有効活用)
- ②ハート改革(アテックスらしい働き方の再定義と浸透)
- ③ハード改革(人材採用と人材育成の仕組みを変える)

企業理念の浸透を通じて全社員の一体感を創り出し、「働きやすさ」だけでなく「働きがい」も高める取組みを実施する。

推進体制

総務部内に担当者を置き、推進していた働き方改革の体制を経営層に直結した働き方改革推進本部に変更して、意思決定のスピードや実行力を高めました。また、推進本部直下に各部門の管理職を置くことで、定期的な情報交換が可能となり各職場の従業員との対話を通じて施策が浸透するように工夫しました。



具体的な取組内容

1. アテックス流職務記述書

働きがい向上の取組は管理職起点でスタート

- 管理職の多くは仕事に働きがいを持っていますが、環境や価値観の変化の中、部下への接し方などに不安を持つ方もいたため、将来の働き方を忌憚なく話し合う場が必要でした。
- 働き方改革の社内研修を開き、仕事の意義や社内各部門のストーリーを議論。「生産性×公平性×やりがい=ミライの推進力」などユニークな旗印が決まり、管理職の視野が高まりました。

<アテックス流職務記述書>

部署	品質保証部	職種	品質管理業務	
職務概要	・市場問題の発生を防止するため、設計段階から品質確認を実施し、開発ステップに準じて設計品質確認が実施されているか管理する。 ・アテックス製品が品質規定通りに組立られ出荷検査に合格されているか管理する。 ・市場問題が発生した場合は、即座に対応し、原因究明と再発防止を実施する。			
人材要件	必要な経験 設計(図面や構想図の見方)が分かれば好ましい。 必要なスキル知識(テクニカルスキル) 製図知識、もの造りの知識、品質管理知識 求められる人材像 ・他人が嫌がる仕事でも進んで行なう積極性のある人材 ・物事を多角的な視点で考察出来る人材	必要な資格 普通自動車免許、JIS品質管理責任者資格 必要コンピテンシー(ヒューマンスキル) 達成思考、分析的志向、冷静、情報の整理		
職種	レベル	ミッション(誰に、どんな価値を提供するか)	NO	ミッション実現のための行動内容
品質管理業務	上級	品質マネジメントレビューを通して、アテックスの品質状況の分析をし、今後の品質方針に繋げる。 アテックス品質の作り込み	1	品質方針管理の目標を立て、実行する。
			2	各部門の品質管理状況を管理し、品質方針目標を達成させる。
			3	購買取引先と品質保証について協議する。
			4	市場問題の原因調査・分析と処置の指示が出来る。
			5	新製品の出図承認を行う。
	中級	開発～生産～販売 までの品質管理を徹底し、販売店様、エンドユーザー様が感動する商品を提供するための責任を持つ。 品質方針を達成させる。	1	アテックスのISO文書を理解し、新人へISO教育の実施をする。
			2	JIS規格について理解する。
			3	社内DRIに関する業務を実施する。
			4	OEM先からの品質不具合連絡の処理が出来る。
			5	品質方針管理を達成する。
	初級	品質問題となる芽を早期に解消し、アテックス社員に対し安心して生産し、自信を持って販売してもらう製品を提供するために品質管理を実施する。 品質管理について学ぶ	1	アテックス製品の構造を理解する。
			2	アテックスの開発ステップを把握する。
			3	市場からの製品不具合処理方法について学ぶ。
			4	アテックス社内での部品不具合処理方法について学ぶ。
			5	研究開発部との製品耐久テストに参加する。
部署の働き方	品質第一にお客様に安心して頂ける製品作り(ものづくり)を心がけています。			

職務記述書を作成

- 「設計等スキルに関する知識」だけでなく「思考方法、ストレス耐性、リーダーシップなどのスキル」を明記するとともに、「ミッション(誰にどんな価値を提供するか)」をレベルごとに整理し、各職務の「働きがい」を言語化した職務記述書を作成。

職務記述書をコミュニケーションや採用活動ツールとして活用

- 職務記述書作成のプロセスで、管理職から職場のリーダーへ、さらに部下、従業員同士へと仕事の魅力についての対話が促進されました。採用活動でも活用し、ミスマッチ解消や応募数増加に手ごたえを感じています。

2. 仕事をクラフト(手作り)する「ジョブクラフティング」の実施

人材採用に向けた各種社内プロジェクトの始動

- ジョブクラフティングとは、仕事への認知や取組みを捉え直し、自分自身で仕事を意味深いものに変えていくことです。ジョブデザインと違い、各人の主体性を重視し、やらされ感を取り除くことがポイントになります。
- 総務部で人材採用や育成のジョブクラフティングを実施し、①仲間を採用する(採用活動での工場見学や座談会の実施、ホームページやSNSの充実)、②仲間になる(レクリエーション活動の企画・実行)、③仲間目指す(どんな企業になることを目指すのかを皆で考える長期ビジョンの作成)に取り組みました。

<DX推進研修>

3. DX推進のためのリスキリングの仕組みを構築

IT適性の高い社員を抜擢し、研修を実施

- 以前はDX*を推進しようとしてもITに関する苦手意識を持つ社員が多く、グローバル化・EV等に対応するため、リスキリングが必要でした。
- 今回は事前に全社員を対象にしたITリテラシーや能力開発に関するアンケートを実施し、基本的なITスキルを有し自己啓発に意欲のある社員を抜擢し研修を実施しました。
- 20名のIT適性の高い人材を発掘することができ、デジタルを前提にした新サービスやアイデアも生まれ、DX推進の土台(体制)ができました。

*DXとはデジタル技術やITを活用してビジネスや企業風土を変革すること。



取組の効果

- 職務記述書作成のプロセスで上司と部下、同僚同士での対話が進みコミュニケーションが活性化。
- ジョブクラフティングを通じて担当者の主体性が高まるとともに、新たな気付きや学びをもたらし、人材採用や育成に向けた社内プロジェクトの始動につながった。
- DX研修やリスキリングによってITスキルの高い人材を発掘しデジタル化の基盤ができた。



経営者の声

代表取締役社長
村田 雅弘さん



働き方について考え方や法律が大きく変わるターニングポイントの時だと感じています。時代の変化に気づき、変化に対応しなければ企業は成長できません。そのきっかけになればという思いで参加させていただきました。その中で、今回は管理職を中心に意識を変え、何が課題となっているのかを考える良い時間になったと思います。この気付きをもとにいくつかのプロジェクトが動き出しておりますので今後、社内がどのように変化し成長していくのか楽しみにしています。

推進本部役員の声

取締役 総務部長
河野 正幸さん



社員間のコミュニケーションの向上と
働きやすい制度設計を通じて
人にやさしい職場づくりを実現したい

コロナ禍がようやく終わり、わかったことは社員間のコミュニケーションが激減していること、仕事以外で集まる場も話をする場もなく、ただ黙々と仕事をこなすだけでは社内コミュニティは生まれにくいことでした。また、少子化の影響による極度の採用難の時代、今までと同じことをしていても人は集まらないという事も痛感しています。人が集まり、長く働いてもらうために今、何をすべきかということを決めたのが今回の課題となりました。時代の変化に対応できる体制づくりを進めたいと考えています。

推進本部担当者の声

総務部 主査
西本 大介さん



「働きやすさ」から「働きがい」へチャレンジ！
蒔いた種が芽になり、
花を咲かせるよう継続的な取組みにしたい

これまでの働きやすさの向上ではなく、働きがいに注目した取組みによって、新しい気付きが多くありました。対話によって職務の魅力を広げる『職務記述書作成の取組』、DXを推進していくための『リスキリング』など、まだまだ始まったばかりのものが多く、改革の種まきのような段階ですが、今後小さな変化を繰り返しながらより良い会社になるよう日進月歩を続けられればと思います。