

会社概要

株式会社 水登社 (抜粹)

水登社と
申します。



創 立：1938年1月

資本金：9,950万円

売 上：40億円(2021年度)

従業員：238人

建設機械に使われるパイプ

高圧管



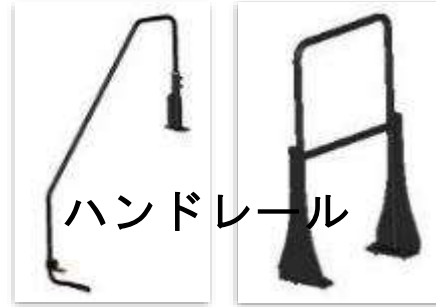
グリスパイプ



シリンダー



ハンドレール



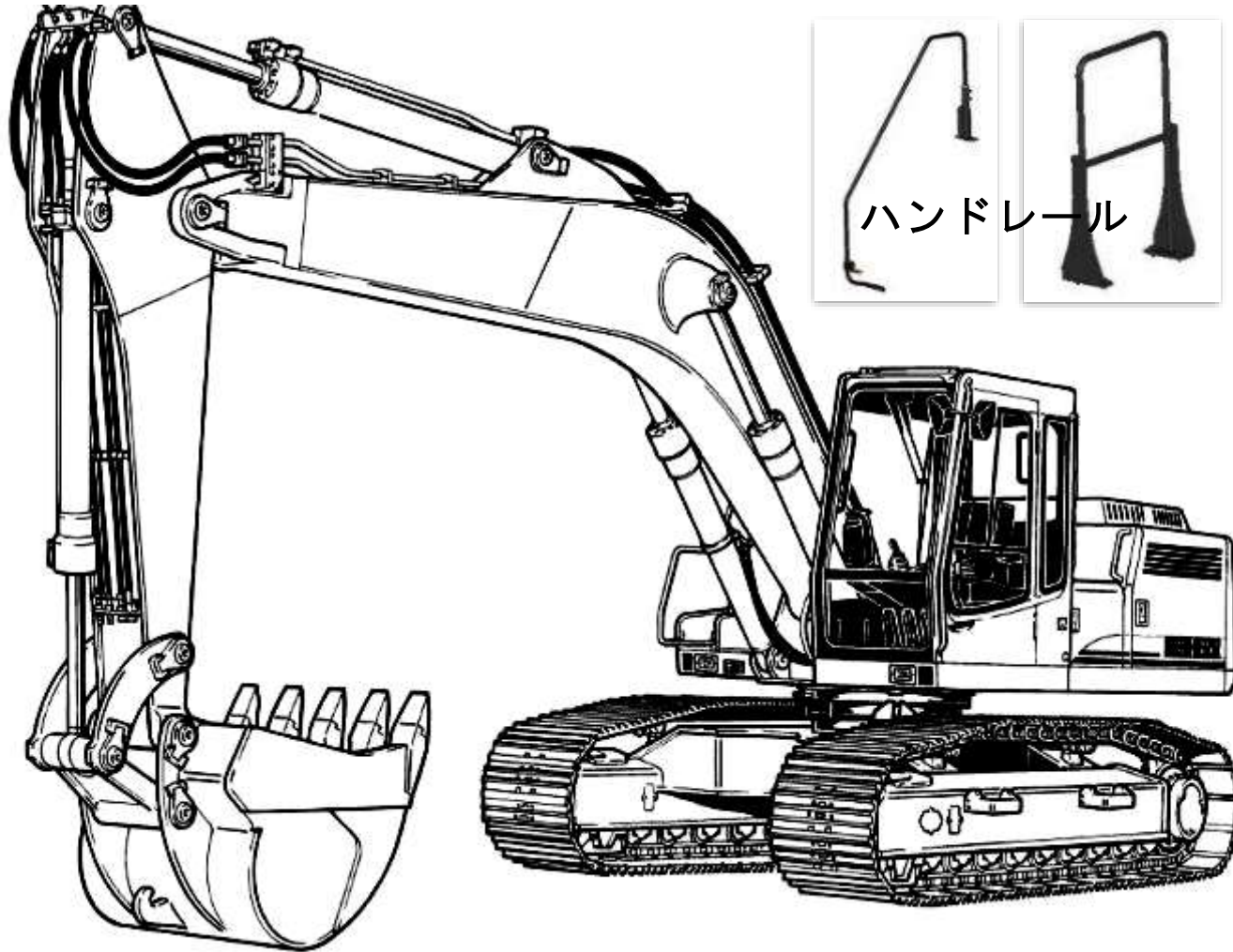
薄肉管



通気管



低圧管



会社概要 — 国内工場 —



神戸(本社)
神戸市西区



神戸Ⅱ
神戸市西区



二見
加古郡播磨町



明石
明石市大久保町

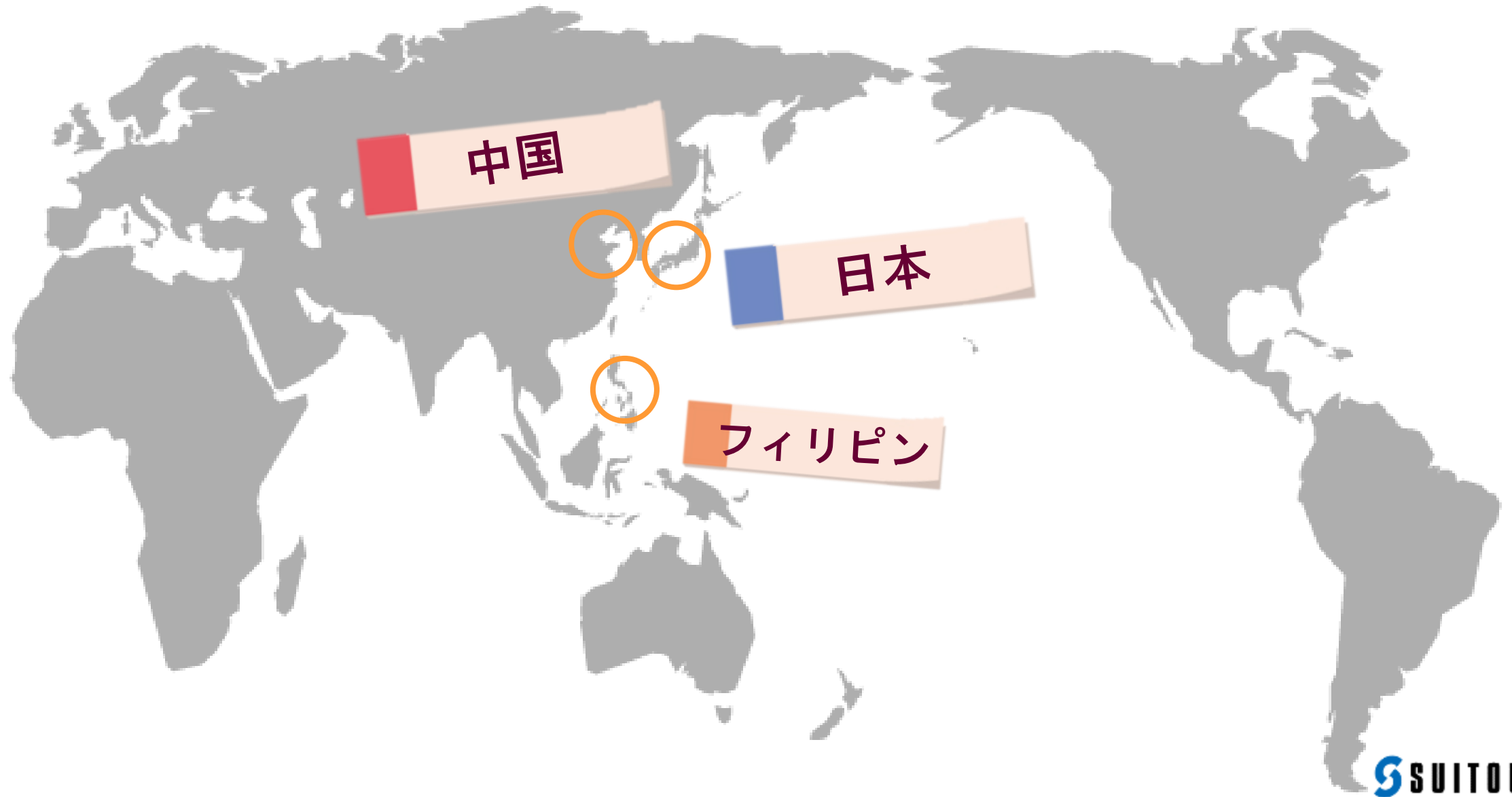


物流
明石市魚住町



稲美
加古郡稲美町

会社概要 — 海外拠点 —



人材登用について



- ・雇用の多様性に取り組む・・・2016年からの取り組み
 1. 外国籍社員雇用（一般採用（技術・人文知識・国際業務）、技能実習生、特定技能生）
 2. 障がい者雇用（精神、身体、知的）
 3. 超短時間雇用（障がい者）
 4. 就労困難者取組
 5. 性的マイノリティ取組

人員構成 (2022年3月現在)

区分 1	区分 2	人数	割合
外国籍	技能実習	2 8 人	1 1 . 6 7 %
	一般	1 5 人	6 . 2 5 %
障がい者		6 人	2 . 5 0 %
その他		1 9 1 人	7 9 . 5 8 %
合計		2 4 0 人	

国・地域一覧

(単位：人)

		合計	男性	女性	
	フィリピン・技能実習	28	28	0	
	フィリピン・一般	5	5	0	
	中国	4	2	2	
	スリランカ	1	1	0	
	インドネシア	1	0	1	
	イタリア	1	1	0	
	韓国	1	1	0	
	台湾	1	1	0	
	ブラジル	1	1	0	
	日本	197	164	33	
	合計	240	204	36	

水登社における雇用の多様性の考え

世間の縮図が会社にあるべきだ。

日本的視点、国際的視点、人間的視点・・・

障がい者も、外国人も、性的マイノリティも、その他の人たちも一定の割合で存在する。

会社内において存在することが自然。

そこで生まれる日常や文化こそが自然であり、その自然な経済活動こそが、今後定着するであろう、新しい働き方、生き方に通ずると考えている。

作業場の改善

作業場 ：製造部材管理業務（部材管理、受け入れ～払い出し）

作業内容：約600点存在する部材を製造現場からの要求に基づき、保管場所から要求個数を用意し現場作業員へ払い出す。

課題：管理数の多さや近似する形状の部材の多さから、経験者でないと部材特定に時間を要したり、誤払い出しが多く見受けられた。

改善点：部材毎にバーコード管理し、バーコードにより機械的に必要部材の場所を表示するランプ付き保管庫を整備した。これにより、経験者に頼らずとも誰でも間違いなく迅速に部材特定から払い出しが対応できるようになった。

きっかけ・メリット・課題

- **きっかけ**
採用困難が背景。
雇用の多様性への取り組みを5年前から加速。
- **メリット**
多種多様な人材が存在することで競争力が高まり、アイデアが生まれる。配慮の文化が形成される。
- **課題**
コミュニケーション

近年の外国人在籍数

	技能実習生	一般採用
2016年	7 人	6 人
2017年	9 人	8 人
2018年	3 0 人	8 人
2019年	4 3 人	1 1 人
2020年	3 2 人	1 2 人
2021年	2 9 人	1 3 人
2022年	2 9 人	1 4 人

社内で何が起こっている？

- 日本人特有の“距離感”がない
 - 根回しは苦手だ
 - 協同作業は得意ではない
 - 人前で頭頂部を触るとひどく侮辱されたと言う
 - 雨が降ると出社しない
 - 食事の食べ方が違う
 - 断食がある
 - 休憩時間の使い方が違う
- ⇒ はっきりものを言う (YES or NO)
 - ⇒ いきなり結論
 - ⇒ 日本人の気くばりが必用
 - ⇒ 東南アジアの常識
 - ⇒ 日本人の気くばりが必用
 - ⇒ 目で見て明確な違い (尊重)
 - ⇒ 目で見て明確な違い (尊重)
 - ⇒ お祈り・休息 (尊重)

水登社インクルーシブ・コミュニティ宣言

水登社は、性別、年齢、国籍、人種、宗教、身体的能力、性的指向、さらには文化的な背景や経験、知識を異にしていることをお互いが尊重し合い、それぞれの能力が発揮できる環境を目指す、いかなる差別もしない。

2018年4月1日宣言

インクルーシブ・コミュニティ促進委員長 伊藤敦

なぜ雇用の多様性？

中小企業において人材確保は永遠の課題

できれば、優秀で労働意欲の高い人材を確保したい

なかなか思うようにいかないのが実情

周囲を見回すと、そこに参加できないでいる人材が存在する

自分たちの生活圏において、すでにこの割合は存在している

そしてすでに共生している

気がついていないだけで、外国人も障がい者もLGBTも、共に生きている

しかし、少数派の人々は生きにくい状況がある

そこに労働力も、そこに優秀な人材も存在している

課題への取り組み

作業場の改善：誰でもわかりやすい仕組み作り

語学教育：外国人に向けた「日本語ビジネスマナー教育」

語学教育：日本人に向けた「やさしい日本語講座」

ハラスメント教育

「ありがとう」を伝えましょうキャンペーン

社内イベント開催

メリット

- 人材確保
- 新たな価値観、アイデア、柔軟性
- 競争力の向上
- 課題の明確化

離職率

2016年～2021年平均（6年間）

全社員

11.1%

外国人

2.6%

障がい者

0.0%