

アイメック株式会社

台東区浅草橋4-15-5
http://www.imec-ltd.co.jp/

設立/1986年12月

業務内容/医療機器サービス (ME機器管理)、エンジニアリングサービス、医療機器販売、施設メンテナンス、病院機能評価受審支援など



女性社員インタビュー

横浜労災病院
臨床工学室
鶴澤 英子さん
2016年入社



仕事と生活はバランスが重要

私が入社したのは昨年の2016年で、その時には、女性が働きやすい環境はすでに整備されていました。これは働く上での安心感につながっています。私は東京都の「女性従業員交流会」に参加させて頂きましたが、自分のこれからの働き方・生き方を考える上で、とても参考になりました。今後、育児や介護に直面した時は、この時学んだ知識を生かし、

仕事と生活のバランスをうまくとりたいと思います。半面、当社はギリギリの人数で回しているため、現場へのしわ寄せが生じることが、不安材料としてあります。男女問わずサポートを負担と思わない意識改革が必要だと思います。もちろん、サポート要員のノウハウ引継ぎの準備も必要だと思います。

女性技術者の定着率向上がビジネスを拓ける

入社してくれた女性技術者に長く働いてもらうために

アイメック株式会社は、医療機関が運用するME (Medical Engineering) 機器 (治療や診断・監視に使用される医療機器) を、保守・管理するサービスを提供しています。医療機関内に技術者が常駐し、ME機器の保守・管理を包括で請け負うというサービスです。

医療機関にとっては、メーカーへ依頼するより低コストであるだけでなく、ME機器を集中管理することによる様々なメリット (機器が常に使用可能な状態である、使いたい時に院内各所へデリバリーしてくれる、機器の個体管理ができるなど) を享受できます。

メーカー以外の事業者が医療機器を修理する場合、都道府県から医療機器修理業の許可を受け、責任技術者を置く必要があります。同社のように、常駐先の医療機関で修理を行う場合には、その常駐先にも責任技術者の配置が必要となります。この責任技術者試験の受験は、3年以上の実務経験が要件となります。

このように、医療機関へ技術者が常駐する同社のビジネスモデルは、人材の確保が大前提となります。さ



小野さん (左) と推進責任者の国近さん (右)

らに、修理を行う常駐先へは、左記のとおり責任技術者の配置も必要です。人材の定着も重要な課題となります。

技術者という職種のため、3年ほど前までは主に男性からの応募が多かったのですが、昨今の人手不足の影響で応募が低調となってきました。

このような経緯から、同社は女性への求人を積極化し、たまたま優秀な女性からの応募があり、採用してみたところ、結果としてその者は優秀な技術者に育ちました。その結果、女性の社員が増え、現在の正社員は、

男性11人に対し、女性が6人となっています。

「技術職として入社してくれた女性従業員の定着率を高めたい、そのためには、女性がライフステージの変化に応じて働き続けられる環境の整備が必要」と、同社の技術部次長である国近さんは考え始めていました。そのような折りに、東京都の女性活躍推進人材育成事業を知り、技術部課長の小野さんと共に取り組み始めたのです。

従業員の声を聞きつつ、リーダーシップも発揮

「女性活躍推進は、全従業員の理解を得ながら進めたい」という想いが、国近さんにはありました。また、「女性活躍だけでなくワーク・ライフ・バランス実現もセットで」という考えもありました。そこで、それらをまとめて推進するプロジェクトとして、各拠点の代表者をメンバーとした「環境整備委員会」を立ち上げました。そのメンバー構成は、男女半々で、月1回の委員会を本社で開き、取組について討議を重ねています。

この「環境整備委員会」は、副次的な効果をもたらしています。同社は、顧客である医療機関が、東京都内や神奈川県内に点在しているため、通勤しやすさの観点から、拠点間の人事異動は、あまり行いません。そのため、同じ職場で同じ同僚と長く過ごすことから、個人的な意見を控えてしまう、職場風土になっていた可能性がありました。

しかし、「環境整備委員会」という全社横ぐしの組織ができたことで、他拠点と比較する視点が生まれました。それにより、自拠点のあり方を見直すようになり、意見を言い合える雰囲気醸成されたのです。このことは、女性従業員の定着率向上に寄与していると、国近さんは考えます。

女性活躍推進の取組にあたり、全従業員にアンケートを実施しました。

この時は、筆跡から回答者が判別できない工夫をすることで、率直な回答を促しました。アンケートからは、同社の女性従業員は、出産・育児、介護などは、まだ身近なものと感じていない点や、管理職へのステップアップ希望者がいないなど、その時点の正直な気持ちがありました。

しかし、女性従業員の考え方も、ライフステージの変化に応じて変わるはず。実際に出産・育児や介護に直面した時も、同社で働き続けることを選択してほしい。国近さんは、そのための準備を進めています。

例えば、東京都の「女性従業員交流会」に女性社員を参加させ、そこで学んだ結果を社内へフィードバックしてもらいました。これは、まだロールモデルがない同社にとって、非常に参考となりました。また、育児中の短時間勤務が発生した場合を想定し、女性派遣社員でフレキシブルな勤務時間を試行中です。今後、育児中の女性正社員が現れた場合に適用を考えています。

このように同社は、女性従業員の意見も聞きますが、その回答をゴールラインとせず、先を見通したリーダーシップで取組を続けています。

同社にとって、女性従業員の定着率向上は、新しいビジネスチャンスにつながる可能性があります。医療機関では看護師をはじめとして女性が多く働いているため、そもそも女性の技術者が歓迎されるのです。また、婦人系の診療科へME機器をデリ

バリーする場合も、男性より女性の方が効率良く動けます。経験を積んだ「女性技術者」が増えることが同社の差別化ポイントとなるのです。

人手不足という問題を解決するために始まった同社の女性活用でしたが、女性の方が歓迎されるケースを見出しました。女性の活用がビジネスの適用範囲を広げるケースと言えます。



病院に常駐している同社の技術者チーム



機械整備中の女性技術者

DATA

従業員数

- 男性 11人
- 女性 6人

平均年齢

- 男性 30歳
- 女性 31歳

平均勤続年数

- 男性 5年
- 女性 3年

管理職数

- 男性 3人
- 女性 0人

POINT!

入社してくれた女性社員に長く働いてもらいたい

委員会で社員の横のつながりを醸成！ 外部との交流で、ロールモデルの不足もカバー！

女性社員の定着がビジネスの幅を広げる可能性！

GO NEXT