

SHINE'S for Recruit

Vol.5

2026年5月発行

第三事業本部 兵庫統括部 春日事業所
工程リーダー

世代を超えて信頼を築く
若きリーダー

入社2年目にして工程リーダーを任された彼女。
一回り以上年の離れたメンバーを束ねられるようになるまでには、知られざる葛藤と努力がありました。

01 ものづくりの世界を選んだきっかけを教えてください。

始まりは高校時代の工場見学。有名な飲食店や商業施設の看板に使われる照明器具などを目にして、「身近なものづくりに関わりたい」という思いが入社を決め手になりました。

入社後の研修中、製品を偶然見つけ「これを作っているんだ」という実感が湧き、やりがいを感じられました。そのときの高揚感が今も仕事に向き合う原動力です。

02 入社2年目でリーダーに就任された際の心境をお聞かせください。

就任当初は壁の連続でした。メンバーの多くは親世代のベテラン社員。経験の浅い私の指示は届かず「信頼されていないのではないか」という焦りを感じたこともありました。しかし、知識も技術も不足しているのは事実です。まずは誰よりも真剣に作業に取り組む姿を見てもらうしかないという覚悟を決めました。行動で示すことで、少しずつですが周囲の目が変わっていくのを感じたのです。

また、会社の研修で学んだコミュニケーション方法を実践し、指導は必ず一対一で行うように心がけました。こうした小さな気遣いの積み重ねが、関係性の改善につながっています。

03 現場運営で大切にしていることはありますか。

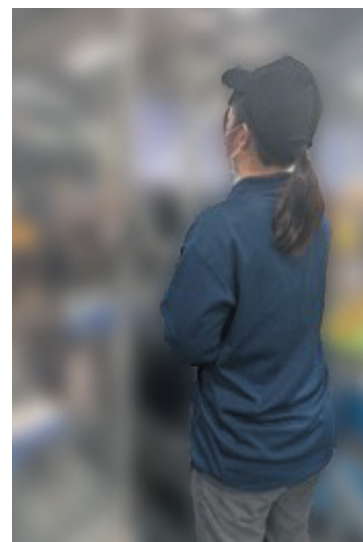
ライン作業は一人では完結しないため、チームワークが命。私が心がけているのは、毎日必ず全員と一言でも会話を交わすこと。作業の不満や疑問点を吐き出してもらう時間を大切にしています。ガス抜きができれば気持ち良く作業に戻れますし、そこから改善のヒントが見つかることもあります。

過去、忙しさにかまけて報告・連絡・相談を怠り、上司や周囲に迷惑をかけた苦い経験もありました。そのとき、1人で抱え込むことの危うさを痛感。その経験があったからこそ、些細なことも話し合える風通しの良さが、トラブルを防ぐ防波堤だと信じています。

04 今後の展望についてお聞かせください。

極度の人見知りですが、挨拶時は相手の目を見るなど努力を続けています。目指すのはどのような環境でも心を開いてもらえるリーダー。苦手なことにも向き合い、自分の殻を破ることで可能性を広げたいと思います。

自身の課題と向き合い成長を目指す彼女。ひたむきな姿勢からさらなる飛躍が期待されます。



上司からの メッセージ

第三事業本部 兵庫統括部
春日事業所 統括リーダー

ここがすごい!

存在感と人柄! 前向きな姿にはリーダーのオーラがあり、安心して工程を任せられます。信頼も厚く、自然と人が集まります。

メッセージ

私が赴任した当初、作業や品質などを丁寧に教えてくれたことに感謝しています。彼女は将来、春日事業所の先頭に立つリーダーになる人。困難に直面しても、きっと乗り越えられると信じています!

あの人1日に密着!

それぞれの1日の流れと、仕事へのこだわりについて話を伺いました!

第二事業本部 東海統括部
営業職 主任



🕒 1日の流れ

9:00 出社

メールチェックや送信を行い、前日の残務があれば対応します。

9:10 朝礼

チームでの情報共有を行います。

10:30 お客様との打ち合わせ

午前中は平均2件を訪問。移動も含めて計画します。

12:00 昼休憩

外出先での昼食が中心です。

13:00 派遣スタッフの職場見学

1件あたり1時間程度の見学を午後に行います。

14:30 移動・合間の事務作業

空き時間に車内などでPC業務を進めます。

17:30 派遣スタッフとの面談

就業後に合わせて30分~1時間行います。

19:00 退勤

直帰、または帰社して残務処理後に退勤します。

業務上のこだわり

文章化とリマインドで相手をサポート

私は、徹底的な「文章化」と「リマインド」にこだわっています。口頭での漏れや誤解を防ぐため、詳細を明記したメッセージを送るほか、求職者の方がスケジュールを忘れないよう前日連絡も欠かしません。常に心がけているのは、相手が安心して行動できるサポートです。

リフレッシュの工夫

没入できる時間で活力をチャージ

オンオフの切り替えは、料理やサウナです。特に料理は、チャーシューやパンを一から作るなど本格的に楽しんでいます。落ち込むことがあっても引きずらず、翌日には前向きな気持ちで業務に向かうよう心がけています。

第一事業本部 東北統括部
郡山事業所
設備保全担当



🕒 1日の流れ

主な任務は生産設備のトラブル対応です。

8:00 出勤、工務課ミーティング

工事内容や安全事項を共有して相互フォローに備えます。

9:00 生産現場にて現場の方と朝会

不具合情報を確認し、要請があれば現場へ急行。原因特定から部品交換などの処置、動作確認までを一貫して行います。

10:00 トラブル対応/修理に使う備品管理、各種システム修繕など

トラブルがない時間は、部品管理や翌月以降の保全計画作成といった事務処理、工事業者の方との現場打ち合わせなどに充てています。

12:00 昼休憩

時間帯は日々変動します。

12:45 午後の勤務開始

工務課での情報共有からスタート。トラブル対応、備品管理、各種システム修繕の他に事務処理も行います。

16:30 退勤

業務で心がけていること

優先順位の判断とチーム連携

トラブルは予測不能なため、事務処理が多い日には工事予定を入れないなど、スケジュール管理にメリハリをつけています。突発的なトラブル発生時は生産を守るため最優先で対応しますが、解決に時間がかかりそうな場合は、早めに上司へ一報を入れるようにしています。

業務上のこだわり

「自分しか知らない」をなくす

担当エリアでは単独行動が多いため、「自分だけがわかっていればいい」という状態は避け、作業内容や注意点をチャットやメールで周囲に共有します。情報を可視化して属人化を防ぐことで、チーム全体の対応力を底上げするのが目標です。



キャリアの正解は一つじゃなかった

「自分のキャリア、このままでいいのだろうか？」と悩むことは、誰でもあるもの。日々の業務から貪欲に学ぶ若手社員と、予期せぬ異動も前向きに捉えてきた先輩社員の、それぞれの等身大のストーリーをお届けします。

▶▶ 若手社員の「現在地」と「目指す理想像」



第一事業本部 東北統括部 新潟事業所

2025年4月1日入社

成長を実感すること

エラー対応の**理解**が深まり、
仕事の**流れ**が見えるように

エラーが起きたときに問題箇所を理解し、エラー解除などができるようになってきたことです。仕事の流れについて以前より理解が進んだことで、知識を得る喜びを感じています。

成長のために大切にしている心がけ
高い**責任感**と徹底した**確認**

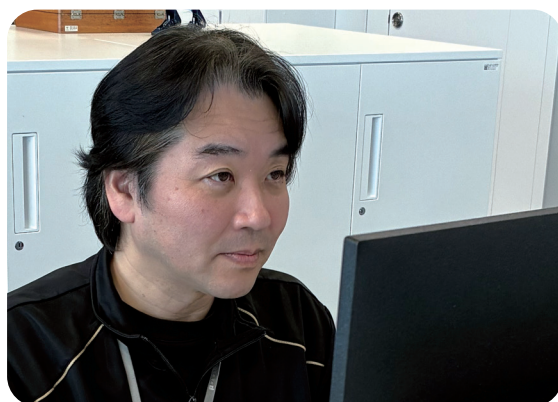
他人任せにせず、しっかりと与えられた業務をこなし、疑問などを感じた部分はわからないままにせず質問するよう心がけています。また、挨拶をすること、挨拶を返すことも意識しています。

今後のキャリア展望

全工程の習得と**段取り力**

現在の仕事を通して最適な段取りを考え、それを実行できるようになりたいと考えています。製造業務の中にはまだ習得できていない工程もあるため、しっかりと学んで力をつけていきたいです。

▶▶ 先輩社員が辿ってきたキャリア



管理本部 情報システム部 情報システム課 課長

2009年4月16日入社

キャリアの変遷

長らく製造現場に携わり、松本事業所の責任者から2020年に本社へ異動し、2022年には情報システム課に着任。うまくいかないこともありますが、これまでの各部署での仕事は、いずれも今に繋がっていると感じています。

自信を失ったとき

自信はなくても、**前**を向く！

「この仕事は自分に向いていない」と感じ、自信をなくしたことはいくらかでもあります。とはいえ、落ち込んだところで、何かが変わるわけではありません。そのため、自分を信じ、「うまくいかないときもある」と割り切って、前向きに考えるようにしてきました。

キャリアに対する考え方

そのときできる
「最大限の努力」の積み重ね

忙しかったため、キャリアについてじっくり考えた時間はありませんでした。そのときに与えられた役割の中で、自分にできることを最大限努力する。それが結果的に、キャリアを切り拓く方法だと思っています。

家族との絆を深め、仕事の質を高める 男性育児休インタビュー

男性社員の育児休業取得は、家族との絆を深めるだけでなく、チーム全体の働き方を見直すきっかけにもなります。今回は、育休を取得し、復帰後も家庭と仕事を両立しながら活躍する社員が、その経験と気づきを語ります。



第二事業本部
甲信遠統括部
松本事業所
工程リーダー

育児休業の取組を決めた理由

「一人の不安」を
「二人の安心」に変える

第一子の誕生にあたり、妻が1人で育児をすることへの不安を感じたのが最大の理由です。また制度改正により、給付面での経済的な不安が軽減されたことも後押しとなりました。夫婦で協力して育児のスタートを切ろうと、取得を決意した次第です。

育児を通じた仕事観の変化

メンバーへの深い共感

仕事への姿勢にも変化が生まれ、「子どものために」という責任感が増えています。さらに、自身が育児の大変さを経験したことで、急な欠勤や早退をするメンバーの状況を「自分ごと」として捉えられるようになりました。「家族に何かあったら帰らなければならない」という事情に深く共感し、メンバーへの配慮の仕方も自然と変わったと感じています。

オペレーター業務と、設備トラブル時の対応をメインに行っています。

私の ON/OFF

仕事(ON)とプライベート(OFF)の切り替えが、より充実した生活を送るコツ!

「つつい休みの日も仕事のことが頭から離れない……」。そんな若手時代に陥ってしまいがちな悩み。先輩社員たちはONとOFFをどのようにして使い分けて乗り越えてきたのでしょうか?!

ON

設備トラブルの原因を突きとめ、復旧できたときは大きなやりがいを感じます! 「もう調整をしなくてもいい」という安心感と、「戦いが終わった」という達成感がたまりません。

OFF

セールで安く買ったPCで『FINAL FANTASY』シリーズをプレイするのに夢中! ストーリーや作画は昔のまま、便利機能が追加されたリメイク作品集です。



若手時代の自分にアドバイスを送るなら……?

仕事に関係していることは、すべてメモを取りましょう! 仕事に対する考え方や姿勢は年とともに変わっていくものですが、初心を忘れないことが大事です。



第三事業本部 関西統括部
宇治第一事業所

社員一人ひとりやグループの功績を称賛し合い、さらなる飛躍を応援することを目的とした社内報奨制度のひとつである「PFA HEROES」。制度の概要をご紹介します!

Good Job HER

【グジョブヒーロー】

応募方法 自薦/他薦 対象者 全社員(個人/チーム)

例えばこんなヒーローたち

- ★環境が大きく変わってチャレンジした人
(例) 事務職から営業職へのキャリアチェンジをした
- (例) 新しくリーダーになりチームを引っ張ってくれたなど
- ★業績に大きく貢献した人、チーム

表彰基準

- ◆自ら高い目標を掲げて果敢に挑戦した社員、チーム
- ◆業績に大きく貢献した社員、チーム
- ◆職場のエンゲージメント向上に大きく貢献する取り組みをした社員、チーム

- ★職場環境づくりに貢献した人、チーム
(例) 外国の従業員が5S活動をしやすいように掲示物等の案内を改善した
- (例) エンゲージメント向上のために社内イベントを企画した など
- ★人知れず努力し組織に貢献した縁の下の力持ち
(例) 日々の業務をコツコツと取り組み、業務を円滑に遂行している
- (例) 資格取得のために努力を重ねた など

副賞

- ◆個人 ゴールド/シルバー 賞金および研修旅行
ブロンズ 賞金
- ◆チーム ゴールド/シルバー 賞金および研修旅行
ブロンズ 賞金

Everyday HER

【エブリデイヒーロー】

対象者 全社員(個人のみ)
応募方法 他薦

表彰基準

- ★推薦を受けた(投票された)社員の中からMIPおよび特別賞を決めます。
- ★業務やそれ以外で感謝したい社員(日常のお助けマン)へ各自投票します。

副賞

- ◆MIP賞/特別賞 賞金

例えばこんなヒーローたち

- ★誰にでも明るく挨拶をしてくれる
- ★困っているときに手助けをしてくれた
- ★笑顔で話してくれるので、和やかな雰囲気になる
- ★新しいアイデアを提案して、業務効率が上がった
- ★安全対策のために改善を図った
- ★いつもコツコツと作業をこなしている
- ★業務のために日々勉強を重ねている など



PFA
HEROES