

菱琵テクノ株式会社

～助け合える職場を構築し、経済的なコストでの生産を～

〒・住所 〒529-0102 滋賀県長浜市月ヶ瀬町1

電話 0749-73-3071 FAX 0749-73-3074 ホームページ <http://www.ryobi-techno.co.jp>

社員数 163名 男性 131名 女性 32名 女性社員の割合 19.6%

小学校入学前の子どものいる社員の割合(社員全員に対する割合) 男性 9.9% 女性 9.3%

資本金 4億円 事業内容(業種) 合成樹脂製品の製造業、加工及び販売業

1 一般事業主行動計画の策定

当社は、三菱樹脂グループの製造・加工会社で、本社の滋賀県のほかに、神奈川県・山口県に製造所を展開している。「企業は人なり」「『ほんもの』のものづくり」を経営方針のキーワードに、人材育成や人の和を大切にする職場づくりを推進している。樹脂メーカーということから女性が少なく、とくに管理職は年配の男性が圧倒的である。

中小製造業として、生産量変動が激しく短納期が要求され、価格破壊が止まらず人件費率が上昇するといった課題が存在している。この中で生き残るため、少人数で生産量変動に耐え得る体質づくりのため、平成12年から「DDK（だれでもできる化）活動」を始めた。これは、整理整頓をスタートに、段階的な改善を経て助け合える職場を構築して、経済的なコストでの生産を可能とするものである。

一般事業主行動計画の策定も、全ての社員にとって働きやすく、助け合える職場とするための、人事労務面からの取組みである。柔軟な働き方が実現できるよう、ワーク・ライフ・バランスの推進をめざした。時間外労働が月平均30時間と多く、制度があっても休める環境にはなかった反省から、実際に利用できる仕組みを整える点を基本とした。

策定作業は、役員でもある男性総務部長が素案を作成し、社長の意見や労使協議会での検討を踏まえて決定した。「フレックスタイム制度の導入」、「子の看護休暇の取得率向上」などを目標として設定しているが、時間外労働の多さが一番の課題と考え、「所定外労働時間の削減」を主眼に置いている。



菱琵テクノ株式会社 本社

「フレックスタイム制度の導入」は、育児・介護の時間を確保することを目的としており、計画期間に入ってからすぐに、社員の具体的なニーズを労働組合の協力を得て調査した。アンケート結果にもとづき総務部が詳細を検討し、部長会・管理職会議・労使協議会で説明した。「フレックスタイム制度」が導入されれば日常的に職場ごとの対応が必要になるため、各部署の労務担当者へも説明し、試行期間を設けたうえで1年後に正式導入した。

子の看護休暇は、計画前から導入していた有給の特別休暇で、これを社内へ周知・啓発することで取得率向上を図った。制度開始直後から社内報や掲示板を活用して周知したものの、当初の利用者は女性だけにとどまった。そこで、管理職、女性、子育て中の男性を対象としたセミナーを実施して制度の説明をしたところ、男性の利用者も出てくるようになった。それまでも丁寧に情報提供したつもりだったが、女性しか利用できないと勘違いしている男性が多かったのである。制度の周知・啓発には文書などでアナウンスするだけでなく、対象者に対し事前に説明することが大事であった。

目標達成で苦労したのは、主眼としていた所定外労働の縮減である。具体策としては、毎月の管理職会議で、課ごとの所定外労働の実態を報告させ、時間外労働が増えた職場の課長には、その理由の説明を求めた。また、同じ席で時間外労働に対する意識改革のための研修を実施したほか、毎月の労使協議会でも削減状況を確認している。当初の計画では、3年間で一人当たり「年120時間未満」にすることを目指していたが、計画終了前に達成できないことが明らかになったため、労働局と相談のうえ変更届を提出し、期間を9カ月延長するとともに、目標値を「年200時間未満」に修正した。毎月2回のノー残業DAYを設定し、管理職と労組幹部によるパトロール隊を結成して徹底した結果、約191時間に減らすことに成功した。パトロール隊には、社長や役員も加わり、交代で職場を回っている。

◆育児休業の取得状況

男性が育児休業しやすいように、私傷病に限定していた「喪失年次有給休暇復活制度」を、育児休業にも7日まで利用できるよう要件を緩和した。

育児休業の実績は、女性は延べ5人（取得率は100%）、男性1人である。女性はほぼ1年休業するため、代替としてパートや派遣社員で対応している。休業中や復帰後の雇用条件、原職復帰を明らかにしているため、1年休むことへの不安はないようだ。男性は短期の休業だったため、代替要員は必要なかった。

このほかの両立支援制度をみると、看護休暇は延べ12人（重複あり）が取得している。この中には男性も4人いる。また、計画前から実施している配偶者出産休暇（有給2日）は、対象者全員が取得した。

◆育児休業取得者のコメント

（加工開発課・吉田 薫さん）

長男が生まれるに当たり、総務部から「喪失年次有給休暇復活制度」が育児休業に利用できると聞き、2回に分けて取得することにしました。短期の休業でしたので、とくに業務を引き継ぐ必要はなく、作業に当たったの注意事項だけ連絡して休みに入ることができました。

最初は産後7日目からの3日間を休み、病院でおむつ替えや沐浴の練習をし、2回目は2日休んで1か月検診に行きました。短期間でしたが、今後の生活に向けて良い基盤ができたと思います。

3 認定取得のコストと効果

一般事業主行動計画への取組みで特別にかかった費用などなく、総務部門の労力が増したくらいである。一方の効果を見ると、管理職の理解が深まり男性の育児休業が実現し、両立支援のための社内規程類が理解されて看護休暇取得者が増えたことがあげられる。一番の目標であった所定外労働時間が縮減され、長時間勤務がなくなったことを高く評価している。

「DDK活動」は各方面から注目され、毎年多くの見学者が来る。見学の際にはモデル職場を公開しており、見学のなかで育児休業の話題になると、興味を持たれるケースも多い。

4 第2回一般事業主計画策定の際の課題と工夫

2回目の一般事業主行動計画は、1回目の終了後に検討した。1回目の計画は認定を受けたもの、男性の育児休業には課題が残っていると判断し、1回目に増して男性の育児参加を支援するために、それまでの総務部中心の啓発活動を変えることにした。幹部社員、組合三役、子育て中の女性社員によるワーク・ライフ・バランス委員会をより充実させ、課題を計画にすることにした。

このほか、所定外労働の更なる縮減を図るため、「ノー残業DAY」を毎週水曜日と2倍に増やすこととした。その具体策として、1回目で効果のあったパトロール隊を継続していく予定である。



手作りのノー残業DAY看板

5 今後、一般事業主行動計画の策定から認定を目指す企業・団体へのアドバイス

「生産量が減っている時期の方がワーク・ライフ・バランスは取組みやすいから、景気が悪化しているいまを逃す手はない。一般事業主行動計画は、企業として社員に何ができるのか、能力を伸ばすためにはどのような施策が必要か、といった部分を盛り込めば良く、逆にこの視点が欠けていると、計画のための計画になってしまう。実践段階では、担当者だけで行うのは難しい。女性をまとめてくれるリーダー役、広報役が必要だろう」と担当者は話す。

一般事業主行動計画に取り組むことで人事労務担当者の業務が増えても、そのような社員のやりがい、働きがいを達成することが本来の仕事だと考えるのが大切であり、ルーチンワークだけをこなしていても、社員の満足度は向上しないことをアドバイスする。



ノー残業DAYのパトロール隊

菱琵テクノ株式会社行動計画(変更)

2008.6.17総務部

ワーク・ライフ・バランス推進企業として、全ての社員が仕事と子育てを両立し、生き生きと働
きがいをもって継続勤務できるように雇用環境を整備する。

今回の変更届にあたり、計画期間の1年延長、目標の追加、変更を下記のとおりとする。

1. 計画期間 平成17年7月1日から平成21年3月31日

2. 内容

目標1 平成18年4月までに、社員が子育てのための時間を確保できるようにするために、フレックス制度を導入する。

対策

- ・平成17年10月 社員の具体的なニーズの調査
制度の詳細検討
- ・平成17年11月 部長会、管理者会、労使協議会等での説明
各部署労務担当者への説明
- ・平成18年1月から 試行期間

目標2 平成18年12月までに、より利用しやすい子供の看護のための特別休暇を、希望する社員に対して取得率向上措置の実施

対策

- ・平成17年9月 看護休暇の社内広報誌を活用した周知の実施(有給)
- ・平成17年10月 該当社員への講習会の実施
- ・平成17年12月から 希望する社員の100%取得

目標3 平成21年3月までに、社員全員の所定外労働時間を、一人当たり年間200時間未満にする。

対策

- ・平成18年4月 各課ごとの所定外労働の実態調査
- ・平成18年5月 勤務管理者を対象にした意識改革のための研修会の実施
- ・平成18年6月から 労使協議会での削減状況確認
- ・平成20年4月から 長時間勤務通知の取り扱いのルール化
- ・平成20年7月から ノー残業デーの設定

目標4 平成18年9月までに、地域の子供の工場見学を受け入れる体制を創設する。

対策

- ・平成18年4月 地域のリーダーとの意見交換
- ・平成18年5月 見学受け入れ体制についての検討開始
- ・平成18年6月 見学担当者に対する研修会の実施
- ・平成18年7月 子供用会社案内等のハンプレットの整備

目標5 計画期間内に、育児休業等の取得状況を次の水準以上にする。
男性 計画期間内に1人以上取得
女性 取得率70%以上を維持

対策

- ・平成19年7月から 男性の育児参加促進事業の推進