

## 女性活躍推進により進んだ我が社の働き方改革

株式会社 技研製作所 正会員 ○尾川 七瀬  
 株式会社 技研製作所 非会員 池内 彩香  
 株式会社 技研製作所 非会員 赤澤 裕子  
 株式会社 技研製作所 非会員 徳弘 早

### 1. はじめに

2016年4月に施行された「女性活躍推進法」により、女性管理職の割合や採用した従業員に占める女性従業員の割合など、各団体・企業にて具体的な数値目標を掲げ積極的な取り組みが行われている。2022年4月からは、取り組みが義務化される対象となる企業が拡大している。このような企業の取り組みはSDGsにあるジェンダー平等への取り組みにもつながり、優秀な人材を確保するための重量な要因となろう。

当社では、組織の枠を超えて働きやすい職場づくりを推進するプロジェクトチームを2018年に発足し、「ポジティブ・アクション: Positive Action(女性の活躍推進)」プロジェクトと銘打って活動を行っている。本稿では、その活動内容を紹介する。

### 2. ポジティブ・アクションプロジェクト

当社は製造業という職業柄、男性従業員の割合が8割を超え、ワークライフイベントによって退職する女性従業員が多かったこともあり、管理職に占める女性の割合は8.8%と低い。プロジェクト発足時の2018年度は、女性従業員の平均勤続年数は6.6年（同業種の全国平均11.6年）と短く、管理職に占める割合は4.9%であった。本プロジェクトは、女性視点から「働き方改革」、「職場環境の向上」を推進するとともに、次期女性管理職育成の場としての機能も合わせ持っている。プロジェクトメンバーの多くは若手から中堅の女性従業員で構成され、多様な働き方、生産性向上、社員教育および意識改革、広報活動といった複数のプロジェクトに並行して取り組んでいる。

### 3. 男性育休取得推進活動

社内の意識改革の一端として大きな効果を上げたひとつに男性育休取得推進活動が挙げられる。先ずメンバーは、2018年度までの取得者がゼロと利用者が居ない理由を把握するため、男性の育児休業に対する意識調査を実施した。結果を図1に示す。子供をもつ既婚男性の半数が育休を取得したかった／取得しても良かったと回答した。さらに全回答者の約6割が今後取得したいとも回答した。

それなのになぜ社内で男性育休制度が普及しないのか、さらに掘り下げて分析した結果、制度の内容および社内申請手続きが正しく理解されていないこと、担当者に仕事が偏っているため上司・同僚への遠慮から休暇をとることを諦めていること、収入が減ることに対する不安などを抱えていることが明らかとなった。そ

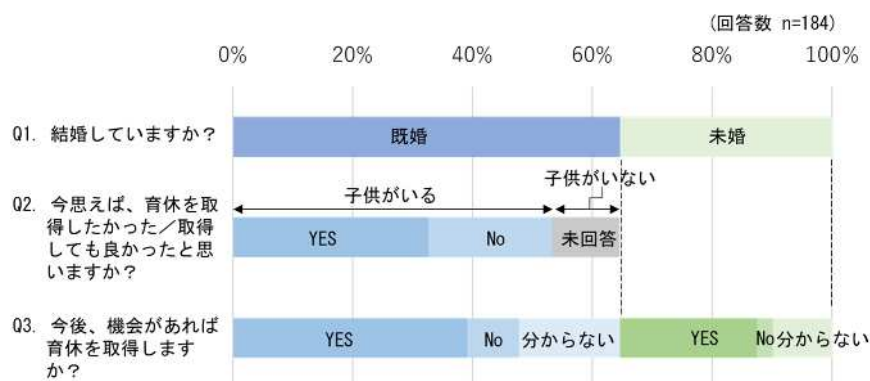


図 1. 社内アンケート結果（男性従業員）

キーワード 女性活躍, 働き方改革, 育メン, ダイバーシティ, ワークライフバランス

連絡先 〒108-0075 東京都港区港南2丁目4番4号 三和港南ビル5階 (株) 技研製作所 TEL 03-5479-0226

ここで、社内ポータルに専用ページを設け関連情報と合わせて申請書などまとめて掲載した。制度を解りやすく解説した資料には、育児休業取得する本人およびその家族、職場に与えるメリットを示し、申請者の心の負担軽減に努めている。さらにチームメンバー及び専務、人事担当者が主催の説明会を実施した。初回は申請希望者およびその所属長同席のもと、次に全社員を対象に制度の内容を解説した。その結果、職場の上司を含めた社員の意識改革に成功し、2019年度は取得率30%となり、2020年度には61.5%と向上した(図2)。他方、収入に対する不安解消のために、国からの育児休業給付金の支給額と、住民税の支払い額を算出できる「育児休業中の収入・支出シミュレーション」を作成し、こちらも専用ページに掲載した。取得率向上の裏で課題となったのが平均取得日数の減少で、2019年度は110日であったが2020年度は61日と減少した。そこで2021年度は、「平均取得日数3か月以上、社員そして家族の幸せが当たり前」を目標に掲げ、3か月以上の取得者には最大15万円を支給する制度を設けた。この結果、取得率は100%に達し平均取得日数も81日と大幅に向上された。

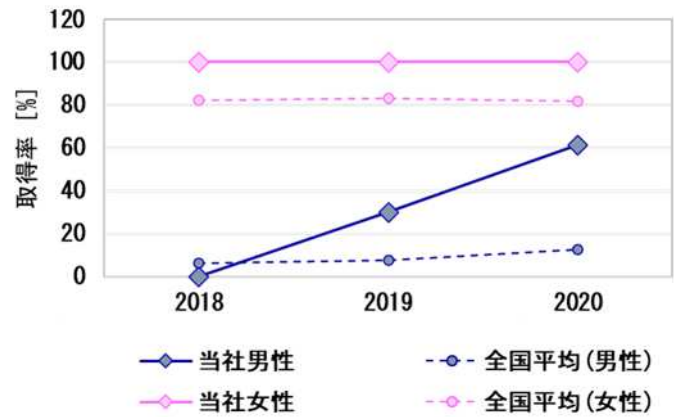


図 2. 育児取得率

#### 4. 健康経営推進活動

「社員が心身ともに健康でベストパフォーマンスを発揮できる企業に」という宣言とともに2020年に当社ウェブサイトにも掲載された本活動は、社員一人ひとりの健康保持増進とワークライフバランス向上に向け、様々な取り組みを行っている。主な取り組み内容を表1に示す。

毎月発刊される社内報にて、在宅勤務が続く中での運動不足解消やコミュニケーションの場として社内部活動の紹介とメンバー募集の記事を掲載している。他にも、積極的な有給休暇の取得を推進するために祝日の前後にプラスして連休するなどの具体的な事例をあげて休暇の取り方を紹介している。

#### 5. おわりに

「ポジティブ・アクション:Positive Action(女性の活躍推進)」プロジェクトでは、女性ならではの強みや視点、人数が少ないからこそ形成されているネットワークを活かし、縦割り組織に横串・斜め串を刺しながら周囲を巻き込み、社内に点在する課題解決に努めている。紹介した活動の他にも、SDGs 推進、ダイバーシティの推進、介護休業体制の強化、社員教育資料の充実、新社服の導入(ワークスタイルに応じた服装の選択)、社内向けチャボットの導入などに取り組んでおり、女性従業員に活動の場を与えながら、性別に関係なく従業員全体の会社に対する満足度向上に寄与している。プロジェクトに参加したメンバーの中から、管理職へとキャリアアップする事例も出てきており、人材育成の場としての機能も発揮されつつある。

今後も社員の満足度向上および会社の魅力的アップを通して、多様な人材が活躍するグローバル企業を目指し活動を推進していく。

表 1. 主な取り組み内容

健康意識向上のための取り組み
・ 定期健康診断の受診
・ 健診後の二次検査受診指導および初回費用負担
・ 産業医の定期的な回診
・ 全社員のストレスチェックの実施
・ 専門家によるメンタルヘルス無料相談窓口の設置
・ インフルエンザ予防接種の推進
・ 感染症に対する注意喚起および対策の実施
職場環境整備のための取り組み
・ ノー残業デーの設定と定時退社の促進
・ 積極的な有給休暇の取得を推進
・ 毎日、始業時のラジオ体操
・ 社内分煙の設備
・ 自動販売機へのカロリー表示
・ 社内部活動の活動支援