

「企業は人なり、企業は公器なり」に基づく働きやすい職場環境づくり

トップが推進して育児休業の取りやすい社内風土を形成

協和界面科学株式会社

- 総務部総務課長 亀井真帆氏
- 総務部総務課 神保浩子氏
- 総務部総務課 森沢美和氏

界面とは、互いに接触している二つの面の相の境界面のこと。例えば、水滴が落ちた固体表面は、接触角が小さいとぬれやすく、大きいとぬれにくいと言え、どのようにぬれているかを接触角計で計測したデータは、商品開発や品質管理に活用される。協和界面科学は、そうした接触角計、表面張力計、摩擦計などの界面科学測器を開発・製造・販売する専門メーカーとして高度な技術を有し、高いシェアを占めている。

同社は、仕事と育児の両立支援にも積極的に取り組み、平成24年度「均等・両立推進企業表彰」ファミリー・フレンドリー企業部門の埼玉労働局長優良賞を受賞した。

——両立支援に取り組まれた経緯を教えてくださいませんか。

神保 当社の製品は界面科学というかなり特殊な分野のもので、何も知らないところから一通りのことがわかるまでに5年〜10年かかります。育児・介護で人が退職してしまうと会社にとっても損失が大きいです。社員の半数を占める女性に長く働いてもらうことは大切です。もともと社長も、仕事と家庭の両立を後押ししていくことに社会的な使命を感じていました。

平成16年、最初に女性社員が結婚・妊娠したときも、辞めるという選択肢は本人にも会社にもなかったですね。でも、社内の制度が整っていなかったため、総務部で育児・介護休業法を勉強しながら、支援の仕方や就業規則の整備をし、制度化していきました。社

内風土として根付き、休みを取りやすい雰囲気醸成されていると思います。育児休業が制度としてはあっても、

実際は休みが取りにくい会社も多いと聞きますが、当社の場合は社長が折にふれて考えを表明し、率先して推進しています。総務部からはわかりやすい資料を配付したり、朝礼で説明したり、地道に根気よく訴えています。男性が4カ月間取った例もあります。現在まで取得者は5人ですね。

育児休業後は原則として原職に復帰します。職場復帰プログラムというものを復帰前後に用意しています。休みに入る前に、自分の仕事をわかりやすく整理してもらって、誰に引き継ぐかなどを部署で打ち合わせて決めてます。休業期間中は、会社から情報提供しつつ、落ち着いた時点で職場に来てもらい、上司と面談して状況確認、復帰後の仕事のすり合わせ等を行います。

——森沢さんは、平成17年と21年に育児休業を取られたそうですが、いかがでしたか。



総務部総務課長 亀井真帆氏



従業員数●62名
所在地●埼玉県新座市野火止5-4-41
業種●理化学機械器具製造業

森沢 育休中はすごく不安でした。会社から離れてしまつて、「私は必要とされていないのではないかと感じてしまつたり」。そんな中で職場復帰プログラムの一環として会社の動きがまとめて書かれたファイルももらい、すごく嬉しかったですね。社内の状況がよくわかるし、部署の人が「早く戻ってきてね」とか「育児頑張ってる？」といったコメントを書いてくれていて、「また復帰して頑張ろう」という気持ちになりました。

会社の合意が得られれば、子が1歳6カ月に達するまで育児休業を延長することができる。また、短時間勤務制度は、特別の理由があれば小学校就学前まで利用できるほか、時差勤務制度も小学校就学前まで利用可能となっている。看護休暇は半日単位で取得できる。

——保育園にはうまく入れましたか。森沢 子どもが1歳になったときに保



総務部総務課 神保浩子氏

育園に入れなくて、育休を延長させてもらい、4月のタイミングで入れました。第一希望には入れず、家から遠くになってしまいましたが、そうしたことも総務部が所属長に伝えてくれたので安心です。育休の後、短時間勤務制度を利用し、今は時差勤務制度を使っています。この近辺でも保育園の数は増えていますが、近くの所にすぐに入るのには難しいのが現状ですね。

——育児休業取得者の仕事はどのようにカバーしていますか。

神保 休業者のカバーは、基本的にその部署でやりますが、海外営業部の男性社員が育休を取ったときは、部署内では対応しきれませんでした。海外営業そのものは同部署の営業マンが引き継ぎ、事務やデータ入力については総務部の私が手伝いに行きました。

毎日1時間海外営業部に行って事務作業を4カ月間手伝いましたが、「これは手伝うという気持ちじゃなくて、自分の研修だと思って行きなさい」と



総務部総務課 森沢美和氏

社長から言われました。「総務の人間なんだから、他部署の現場の様子を見てそれを自分の仕事に活かすぐらいの気持ちでやれ」と。

最初はとまどいがありましたし、わからないことばかりだったんですが、毎日1時間そこにいると、だんだん見えてくるものもあるんですね。例えば、キャビネットの中に要らないファイルがいっぱい溜まっているとか、換気が悪いとか。総務的に「ここは改善できるな」と思うことがあり、自分の仕事にもプラスになりました。

また、手伝うことで新たに関係ができるというか、お互いにものを頼みやすく、頼まれやすくなりました。支え合うことで結束が強くなる部分もあるでしょうね。

同社は、「企業は人なり、企業は公器なり」をポリシーの一つに掲げ、「家族あつての企業」と考える。家族参観日やバーベキューなど、家族参加型の

イベントも多い。

神保 60数名の規模で、社屋も1階から3階までの会社なので、顔を見て話したほうが早い。社員同士のコミュニケーションも4割ほどいて、近隣にお住いの方が多く、子どもが同じ小学校に通っているという人もいますので、家族ぐるみ、地域ぐるみのコミュニケーションの中で会社もある、という意識がありますね。イベントを通して横の連帯も生まれます。当社の勤続年数が長いのは、そうした円滑なコミュニケーションが育まれていることが大きく関係していると思います。

また、社長は「当社は育児・介護をしながら働く人を応援しているけれども、子育ては配偶者と一緒に協力し合わないと難しい。例えばお子さんが熱を出したときに配偶者も早く帰れるということがあると、継続が難しくなるケースもある。やはり社会全体で子どもを育てられる環境づくりを進めてほしい」とも言っています。

亀井 私の妻もここで働いていて、子育て中なのですが、やはり二人で協力しないとかなかなかうまくいきません。女性だけの負担はいけませんね。親の介護なども、他人事じゃなく自分が支えてもらう立場になるかもしれないということを意識する。みんなで支え合うということですね。

——両立支援にあたって大事な点はどのようなことでしょうか。

神保 当社くらいの規模だと現場の声を拾いやすいと思うところがあると思います。その声を反映した制度にすることができると。上層部でいいと思って決めても、それが実際に使われても使っていないというのでは意味がありません。みんなの声を受けて制度にすれば、制度も生きるし、一人ひとりが「こうなったらいいな」と思うことが実現すると、働き甲斐も出てきます。

例えば、配偶者の出産休暇は1週間以内で2日だったんですが、子どもの予防接種とか健康診査で1年くらいの間に休みを取りたいという意見があったので、期間を1年以内に伸ばし、さらに休暇も1日増やしました。それも現場の声から生まれたものです。コミュニケーションを図っていくことで、働きやすい職場を作っていくのは会社にとって大事だと思います。

亀井 社員一人ひとりを大切に、長く勤めてもらいたいという思いはあります。ワーク・ライフ・バランス、育児・介護との両立にしても、長時間労働だとかなり難しい。より効率的な働き方を考えていく必要があります。

神保 当社は残業は少ないほうだと思います。水・金曜はノー残業デーですし、残業は事前申請制です。残業を規制しても売上が下がるようなことはないのです、効率よく仕事ができているのではないかなと思います。

亀井 気持ちにも余裕をもって、仕事も子育ても楽しんでやるのが大事でしょうね。そういう方向にもっていかたいなと思います。