



両立しやすい職場環境を構築し、 育児支援手当など制度も充実

1983年から総労働時間削減に取り組んできたボッシュ株式会社。両立支援においても均等・両立推進企業表彰で2004年に埼玉労働局長賞、2008年には厚生労働大臣優良賞を受賞している。人事企画グループ セクション・マネージャーの新井信行氏に取組について伺った。



■プロフィール

新井 信行氏
人事部門 人事企画グループ
セクション・マネージャー

1992年に株式会社ゼクセル(現・ボッシュ株式会社)に入社後、ディーゼルエンジン向燃料噴射装置の生産管理業務に携わる。2000年に人事部門に移り工場部門の人事を担当。2006年12月より現職。人事諸制度の企画、導入を担当。

26年前から 労働時間削減に向けた 取組をスタート

—— 御社の事業内容について、ご説明いただけますか。

新井 大きな柱としては、ディーゼルエンジンおよびガソリンエンジン用の燃料噴射システム、ブレーキシステム、自動車機器用電子制御装置の開発、製造、販売です。そのほかに、自動車用補修部品や電動工具の輸入販売などを行っています。

—— 均等・両立推進企業表彰のファミリーフレンドリー企業部門において、2008年度の厚生労働大臣優良賞を受賞されました。おめでとうございます。2004年度にも埼玉労働局長賞を受賞されていますが、どのような経緯で両立支援に取り組むことになったのですか。

新井 とくに両立支援を意識してというわけではなく、会社が発展するために人は貴重な財産になるので、従業員に安心して長く働いてもらうことが一番と考え、働きやすい会社をめざしていろいろな活動に取り組んできました。

—— 具体的にはどのような取組をされてきたのですか。

新井 総労働時間の削減、年次有給休暇の取得に力を入れてきました。

一斉退社は1983年から、年次有給休暇取得目標の設定は1984年から行っています。地域活動や家庭生活を充実させてリフレッシュして、会社でもがんばっていただきたいというところから始めています。

—— 26年も前からワーク・ライフ・バランスに取り組まれていたのですね。

新井 その頃はワーク・ライフ・バランスという言い方をしていなかったかもしれませんが、これらの取組のうえに両立支援があり、それが今回の受賞につながったのではないかと思います。

一斉退社については1983年から1991年までは月2回、1992年以降は週1回実施していますが、職場の中にすっかり浸透しています。

年次有給休暇の取得目標も年々高くなって、1997年からは最低取得15日、また新規休暇付与日数に対する取得率も90%という目標を設定していますが、毎年平均90%以上の取得率をキープしています。

—— 非常に高い取得率ですが、何か特別な取組をされてきたのですか。

新井 職場単位で毎月1回、職場労働使協議会を開催して、各職場の会社側と労働組合側の委員が集まり、職場環境の改善や事業展開に関することを話し合っていますが、その中で必ず年次有給休暇取得の進捗チェック

と残業の状況を報告することになって
います。

設定目標に届いていない進捗状況
であれば、問題点はどこにあるのかを
話し合い、目標達成にむけた計画表
を提出してもらいます。年次有給休
暇の取得促進と残業の削減について
は、この職場労使協議会が非常に寄
与していると思います。

また上司にとっても、部下の年次
有給休暇の取得目標達成については、
管理職としてのマネジメントの中で重
要なものだと認識されています。

それともう一つ、一斉退社が定着
している理由には、残業する際の手続
きの煩雑さもあると思います。一斉
退社日に残業する場合は、部長クラ
スの承認印と労働組合に事前申請す
ることが必要なうえ、こういう理由
で今回は一斉退社できませんが、代
わりに来週のこの日に定時に退社し
ます、というところまで記すことにな
っているのです、その日その時間にしな
ければならない仕事でなければ本人
も上司も帰るといふ方向にもついで
きます。

育児休業期間中は 月額2万5000円の 育児支援手当を支給

——育児休業制度の内容、取得状況

についてお聞かせください。

新井 育児休業の期間は基本的に子
どもが1歳の誕生日直後の最初に迎
える4月末日、または1歳6カ月ま
ですが、ひとり親の場合は3歳ま
で取得できます。

取得状況は過去3年間のデータを
みましても、女性の取得者は49人で、
取得率は100%です。出産などの
タイミングで退職される方はほとんど
いません。

また、2007年からは、育児休業
期間中に、月額2万5000円の育
児支援手当を支給しています。

会社として何か育児に対するサポ
ートをしたかと考えていたところ、労
働組合を通してそのような手当があ
ればという従業員の声がありました
ので、両者のニーズが一致したとい
うことになりました。

——男性の育児休業についてはいかが
ですか。

新井 過去に3人いて、直近の取得
者が5カ月間、あとの2人は4カ月
間、1カ月間と取得しました。

——長期で育児休業を取得する男性
が非常に少ない中で、全員が数カ
月単位での取得はすばらしいです
ね。

新井 1週間ぐらいでしたら年次有
給休暇の範囲で対応できますし、育
児のためにはある程度まとまった期

間を取得する必要があるのではない
かと思います。

この賞をいただいたときに、男性の
育児休業経験者を含めて社内で座談
会を行いました。はじめは他人の目
が気になったが結果的には取得して
良かった。妻の大変さがわかったと話
していました。

——男性の育児休業取得のために、
何か働きかけを行っていますか。

新井 とくに行っていませんが、本当
にニーズがある人が取りやすい状態
を作っていくことは大事だと考えてい
ます。先ほどの座談会は社内の広報
誌に掲載したので、男性の育児休業
を知ってもらうよい機会になったと思
います。

——介護休業制度についてはいかがで
すか。

新井 要介護者1人について基本的
に1年ですが、どうしても復帰でき
ない場合は最大2年まで休業できる
ようにしています。

取得状況としては、毎年2人ぐら
い取得者がいて、過去3年間のデー
タをみると、男性3人、女性3人が取
得しています。介護期間が短い場合
は、ほとんどの方が年次有給休暇を
使用するので、介護休業の取得期間
は数カ月が多いのですが、1年間取得
した方もいます。



COMPANY DATA

設立/1939(昭和14)年7月17日

資本金/368億円

代表者/取締役社長 織田 秀明

本社所在地/東京都渋谷区

事業所数/27箇所

事業内容/ディーゼルおよびガソリン用エンジンマネジメン
トシステム・コンポーネント、乗用車向ブレーキシステム、トラ
ンスミッション制御、エアバッグ用コントロールユニットの開発、
製造、販売

従業員数/6,125人(男性5,463人、女性662人)

平均年齢/42.4歳(男性42.5歳、女性42.0歳)

平均勤続年数/18.1年(男性18.1年、女性18.0年)

※2008年12月31日現在



働きやすい 職場環境の推進が 離職率の低さにつながる

——育児のための短時間勤務制度は、子どもが何歳まで利用できるのですか。

新井 以前は小学校入学まででしたが、2007年から小学校3年生までとしました。対象年齢の引き上げについては、それを求める声もありましたし、当社の次世代育成計画の中にも盛り込んでいました。当社は5カ年計画にしたので、2010年に「くるみんマーク」を取得する予定で、活動を続けているところです。

短縮できる時間は最大2時間、配分については30分単位で本人が自由に設定できます。現在、40人ぐらいの女性が利用しています。

——介護のための短時間勤務制度についてはいかがですか。

新井 利用期間は1年間で、必要と認められる場合は更に1年間延長できます。これまで4人の方が利用しています。

——その他の両立支援制度には、どのようなものがありますか。

新井 3日間の出生特別休暇（有給）、5日間のリフレッシュ休暇（分割取得可）、子の看護休暇や多目的休暇があります。子の看護休暇は年間

5日間で80%有給、多目的休暇は本人の私傷病のほか、家族の看護やボランティア活動のためにも取得できる休暇です。また時間外労働、深夜業の制限については、子どもが中学校就学前まで利用することができます。

——両立支援も含めて、26年前から働きやすい職場環境づくりを進められていますが、その効果を感じることはありますか。

新井 離職率の低さだと思います。定年退職を除くと、自己都合退職の方は1%前後です。育児や介護は誰にでも起こり得ることですが、そういうことで会社を辞めなくてもすむ制度があり、また制度を利用しやすい社内風土があることが、離職率を抑えることができている大きな要因になっていると思います。

——平均年齢と平均勤続年数のデータを拝見しましたが、その数字にも表れていますね。また男女ともほとんど同じというのはめずらしいと思います。

新井 ちなみに直近のデータでは、女性の平均勤続年数のほうがわずかに長くなっていました。

女性活躍に向け 新たな取組にも着手

——女性の活躍のための取組について

は、どうお考えですか。

新井 当社としても女性の活躍には積極的に取り組んでいきたいと考えています。そのための第1ステップとして、2006年11月にアンケートによる女性従業員の意識調査を実施しました。調査では当社の女性従業員は、職場環境や制度、自分の業務に対してほぼ満足しているという結果が出ましたが、更なる改善を求める声もありました。

——女性が多い、少ない職種・職域などはありますか。

新井 とくに性別を意識した配置は行っていませんが、工場の生産現場には女性が少ないなど、ロケーションごとに男女比率は変わってくると思います。ですが、工場の生産現場で働く女性もいますし、育児休業を取得後、短時間勤務を利用しながら工場勤務を続けている方もいます。

——女性の管理職への登用についてはいかがですか。

新井 管理職に占める女性割合は2%強で、全従業員の女性比率11%を考えると、同じ業界の中ではそれほど低いレベルではないと思いますが、課題であるという認識はもっています。

数値目標を定めて取り組む方法もありますが、やみくもに数字を追いかけるのではなく、活躍・能力開発の





機会を設けたり、活躍しやすい環境の整備を進めることによって、結果として管理職として活躍する女性の割合が増えればと考えています。

—— 具体的には、どのような環境整備を進めているのですか。

新井 一つが、「women@bosch(ウーマン・アット・ボッシュ)」という女性のネットワーキングで、女性従業員に集まってもらい、女性が働くうえでいろいろなテーマを自由に話し合い、情報共有、自己啓発トレーニング、会社への改善提案等を行う活動です。これはドイツ、インド等、他国のボッシュでも行われている活動です。

まず渋谷本社をパイロットとして徐々に広がっていくと、今年の7月に渋谷本社で働く女性全員に声をかけ、そのうち60%を超える約60人が集合しました。その日はトップから会社の方針を伝えてもらうなどを行いました。が、ゆくゆくはドイツのように自発的に集まってもらうことを想定しています。

そしてもう一つが、メンタリング制度の導入です。中堅層の女性に対して、2つレベル上ぐらいのマネジメント層をメンターとしてつけ、キャリアアップや能力開発のアドバイスを行うことにより、将来のキャリア開発につなげたいというもので、今秋からの

開始をめざしています。

それからこれは両立(育児)支援の新しい取組になります。が、週の労働時間の半分ぐらいを限度とした部分在宅勤務を、この秋からトライアルとして開始し、来年以降本格的な制度として立ち上げることをめざしています。

—— 新たな取組の効果についても期待しています。本日はお忙しい中、どうもありがとうございます。



「women@bosch(ウーマン・アット・ボッシュ)」の会合



ボッシュ株式会社

すべてのクルマをサポートする

「Boschの歴史は、クルマの進化の歴史」とまでいわれ、現在も世界No.1の自動車機器サプライヤーとしてすべての自動車メーカーをサポートしているボッシュ。日本、海外で日々生産されるクルマのすみずみに、Boschの最先端テクノロジーが息づく。

1886年、ロバート・ボッシュによりドイツで創業されたボッシュは、1911(明治44)年に日本でも始動。以来、日本のモノづくり力を世界に伝授しつつ、豊かな未来へむけた新世代の技術に挑戦しつづけている。

