

### ◇株式会社ディスコ

事業内容	精密加工装置の製造、販売、メンテナンスサービスなど
所在地	東京都
従業員数	約 1,700 名

#### 1. 取組の経緯

- 1997 年頃から女性の定期採用に力を入れ始め、男女の区別なく活躍できるよう職場環境の改革に取り組んだ。当時はバブル崩壊後、各社とも人材採用を抑えていた時期であるが、不景気は優秀な人材を確保する絶好のチャンスであるとの認識もあった。
- 育児・介護休業制度の充実などWLB制度の整備は、2004 年から準備を始め、2005 年に導入した。次世代育成支援対策推進法が一つの契機であるが、社員からWLB、育児・介護に関する制度の見直し要望があったこと、また当社の人員構成上（全従業員の 4 割が女性、うち 20～30 代が 6 割）、今後、出産・育児期を迎える女性が急増する可能性があったことが背景である。
- 2007 年度次世代育成支援対策推進法の認定取得。

#### 2. WLB等支援制度の概要

制度・取組	概 要
WLB・ポジティブアクションのための社内体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内からの要望を受けてWLBに関する相談窓口を設置した。</li> <li>1997 年頃から女性の定期採用を始めて以降の世代では男女差はなくなっており、ポジティブアクションのための特別な体制整備の必要性は感じていない。</li> </ul>
WLB支援施策と利用促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>育児休業は原則 1 歳を迎えた 4 月末だが 3 歳まで延長可能。</li> <li>長期休業者には会社の PC を貸与し会社の情報にアクセスできるようにしている他、自己啓発援助制度を整備。</li> <li>育児休業からの復帰前に説明会を実施。</li> <li>2009 年 4 月から本社内に託児所を開設予定。</li> <li>ボランティア休暇、永年勤続者のリフレッシュ休暇制度を整備。</li> <li>育児・介護休業中の社員の短時間勤務制度、勤務時間の繰上げ・繰下げ制度（工場）、フレックス・タイム制度（本社）を整備。</li> <li>18 歳未満の子どもへの手当を支給。</li> </ul>
労働時間削減	<ul style="list-style-type: none"> <li>（上記の通り）残業時間の削減や年次休暇取得に関する相談窓口を設置。</li> </ul>
女性を始めとした多様な人材が活躍できる職場作り	<ul style="list-style-type: none"> <li>（上記の通り）人材の活躍に関して基本的に男女差が問題になっていないため、特別な取組は行っていない。</li> </ul>

### 3. 仕事と生活の調和を多様な人材の能力発揮につなげる取組

#### (1) 取組内容

##### (WLB支援制度の利用促進)

- 当社では、WLBを福利厚生ではなく人事制度と位置づけている。社内ネットワークで制度の詳細な情報を提供するとともに、WLBが経営戦略であることを社長メッセージにより伝えている。
- 管理職に対するWLBに特化した研修は無いが、毎年の新任管理職研修の際に制度の説明を行っている。
- 社内ルールや人事制度の概要や相談窓口を掲載した冊子を作成し、全社員に配布している。当社では問題ごとの相談窓口を整備しているが、社員からの要望を受けてWLBに関する窓口も設置している。
- 育児休業利用者の業務は職場の同僚が分担する。補助的な業務は派遣社員で代替することもある。
- 社会的な問題として保育所不足があるが、保育所に申し込んで結果が分かるまで不安であるという社員の声が多かったため、復帰支援の一環として社内託児所を整備することにした。託児所は本社ビル内に設置して2009年4月からオープンする。

##### (多様な人材の活用を進める取組)

- 短時間勤務者についても仕事の質はフルタイムと同等に保つよう伝えている。質が落ちていないのであればそれに見合った評価を行うよう規定に明記している。短時間勤務で量が減る分は給与も賞与もカットすることになるが、量による評価は多数の評価項目の一つでしかないため、評価全体への影響は大きくない。
- 育児休業期間の評価については、休業をマイナス評価にしないよう明文化し、評価者に伝えている。
- 評価の結果は上司から本人にフィードバックしている。

##### (仕事の効率化)

- 会社全体の業務効率化のため、マネジメント能力の向上による組織パフォーマンスの改善を目指す、PIM (Performance Innovation Management) を導入している。PIMは時間効率だけでなく、業務の質自体を進化させることを目指しており、ES (Employee Satisfaction)、CS (Customer Satisfaction) 向上という目的も含まれている。PIMの推進責任者はリーダー層であり、PIM推進会議で効率化施策について発表し、ノウハウを共有する。
- 1997年に当社の企業文化の概念である「ディスコ・バリューズ」を公表した。企業規模の拡大、中途採用の増加等により企業の規範となる拠りどころが必要となり提示したものの、「ディスコ・バリューズ」を共有できるよう、年数回の研修を実施している。
- 「ディスコ・バリューズ」の中でチームワークの重要性、助け合いの風土の醸成をうたっているが、この点はWLBの定着にも重要である。同僚が育児等で短時間勤務となっても、お互いにいつか助けたり、助けられたりすることを理解できれば協力しあうこと

ができる。

## (2) 取組の効果

- WLB支援制度の利用が進み、出産・育児のために不本意ながら退職するケースはなくなっている。このため、出産・育児を理由とした退職率は格段に下がっている。
- 現時点で女性管理職はいないが、女性リーダー層は増えており、今後は管理職になる女性が出て、ロール・モデルとなることも期待している。
- 男性も育児休暇を取るようになっており（年間2～3人の短期間取得）、取るのが「当たり前」の雰囲気も出てきた。2005年に育休は1日でも取れるというキャンペーンを行い、人事部門以外の男性が育休を取得したのがきっかけになった（社内報やCSR報告書でも紹介した）。
- 最近の学生はWLBへの関心が非常に高く、当社のWLBの取組みをCSR報告書などで紹介していることが、採用面で良い影響が出ている。
- 出産のタイミングで女性が辞めないことが当たり前になると、管理職が女性の配属を避けたがることもなくなり、期待されれば本人の意欲も高まる。以前は難しかったことが、当社でもようやく「当たり前」になってきたと感じる。
- 切削機械の納入時に部材のテストカットにより最適な操作方法を探す「アプリケーション技術」など女性に適性がある業務もあり、ベテランの育成が重要。WLB支援制度の充実で女性がキャリアを積み重ねられる環境を整備すれば、会社としても顧客満足度の高いサービスを提供できる。

## (3) 今後の課題

- 制度利用者が増えてくると新たな問題も生じる。例えば短時間勤務者が今より大幅に増えれば業務への影響も出てくるであろう。
- 解決策を考えるには意識を変えることが重要である。育児休業者や短時間勤務者をマイナスと考えるか、それを機会に皆で協力して効率的な職場作りを考えるかは意識の問題であり、特に管理職の役割が重要である。
- また、職場では上司と部下間のコミュニケーションが重要であり、コミュニケーション能力を高めるための教育研修も今後の検討課題と思う。

(インタビュー実施日：2009年2月4日)