

# 「誰でもできる化」活動で助け合える職場づくり 男性も育児休業を取得できる環境に

## 菱琵テクノ株式会社



柴田 敬一氏 取締役総務営業部長

1974年12月、虎姫プラスチック株式会社（現・菱琵テクノ株式会社）入社。事務部管理グループ、管理部勤務を経て、2001年1月菱琵テクノ（株）総務部長に就任。2006年3月より現職。

製造現場で働いている多くの男性が、いきなり長期間の育児休業を取ることが難しいため、短期間の育児休業に利用できる制度を設け、男性取得者が誕生した。その取組について取締役総務営業部長の柴田敬一氏に話を聞いた。

配偶者出産休暇は  
100%の取得率

滋賀県東浅井郡に本社を置く菱琵

テクノは、デッキボード・雨どい・住宅用内外装部材などの住宅関連製品、上下水道などに使われるヒシパフなどの管材製品等の合成樹脂製品の製造・加工および販売をしている会社である。そうした業種でもあるため、従業員は圧倒的に男性が多い。

育児休業制度は1992年に導入し、女性は出産者全員が取得し、出産後も継続勤務することが定着している。男性の育児休業取得者は現在1名だが、配偶者出産休暇については35年前から制度化しており、取得率は100%である。

「配偶者出産休暇は年次有給休暇を取るのと同じ感覚です。ただ、男性の多くが製造現場で働いていることもあり、なかなか長期間の育児休業は取りづらいので、まずは配偶者出産休暇と合わせて短期間の育児休業として利用できる仕組みをつくってほしい」と思いました。

管理職の意識改革からスタートし、  
育児休業を取りやすい  
環境づくり

2007年、21世紀職業財団の「男性の育児参加促進事業」の指定事業主となり、男性の育児休業取得拡大だけでなく、仕事と家庭の両立のための働き方の見直しや、育児参加しやすい職場風土づくりなど幅広い取組を進めている。

まず始めに管理職を対象に、男性の育児参加の必要性についての研修を行った。

「とくに管理職は年配の男性が多く、男性の育児参加の必要性を理解しにくいよかったです。男性社員が育児休業を取りたいと思っても、上司や同僚の理解がなければ、実際に取得することは難しいです。」

取得側の男性に対しても、社内報「TPMニュース」に会社が取り組んでいる内容を掲載したり、配偶者が出産を

控えた男性社員一人ひとりに説明するなどして、男性も育児休業が取れるということを周知していた。

また、いわゆる積立失効年次有給休暇制度で失効した前々年度以前の分を復活・利用できる「喪失年次有給休暇復活制度」があり、以前は病気のときにしか利用できなかったものを、育児休業にも利用できるものとし、最高7日間まで有給となるように制度を改定した。

「いきなり長期の育児休業を取るよつに言つよりも、短い休業でも経験してもらい、それを体験談というかたちで社内報に載せるなどして広報していたほうが、より定着していくのではと思っています。」

そうした取組の結果、19年度に男性の育児休業取得者第1号が誕生した。2日間の配偶者出産休暇に引き続き、5日間の育児休業を取得した。喪失

### COMPANY DATA

社名：菱琵テクノ株式会社  
設立：1965年  
資本金：4億円  
本社所在地：滋賀県東浅井郡虎姫町  
事業内容：合成樹脂製品の製造・加工および販売  
従業員数：175名（男性145名 / 女性30名）  
うち、正社員134名（男性126名 / 女性8名）  
2008年8月現在



育児休業取得者に聞く

育児休業を取得してみても夫婦で共に両立する基盤ができました

虎姫製造所 加工開発課  
吉田 薫さん(26歳)  
家族構成 = 夫婦、長男(0歳)

夫婦で共に育児にかかわりたい

長男が生まれるにあたり、総務営業部から「喪失年次有給休暇復活制度」が育児休業に利用できるようになったとの説明を受け、2回に分けて取得することにしました。妻は産前から入退院を繰り返しており、家事はすべて私が担当していましたので、仕事との両立がいかに大変かということは身をもって実感していました。さらに産後の大変な時期に、育児を妻に任せきりにするのではなく、夫婦で共に子どもとふれあう時間を持ちたいという思いもありました。

取得にあたって、注意事項を事前に連絡

製造現場で働いているので、育児休業の取得にあたっては、作業にあたっての注意事項だけを事前に現場の方へ連絡しました。あとは、期間も3日と2日と短かったため、特に業務の引き継ぎをしなければならないということもなく休みに入ることができました。

最初の休業は産後7日目からの3日間で、産後の療養中の妻と一緒に病院でおむつ替えや抱っこ・沐浴の練習などをして、帰宅後は家事のほか、妻と子どもが退院して帰ってくるための準備をしていました。2回目は、夫婦揃って子どもの1カ月検診に行き、子どもの順調な成長を妻と喜び合いました。短期間でしたが、今後の生活に向けてよい基盤ができたと思います。

子どもと過ごす時間は大きな喜び

妻からは「産前・産後のいちばんつらい時期に、家事と慣れない育児に励んでくれて本当に助かった。子どもの成長を共に喜べる時間が持てたことがとても嬉しかった」と感謝の言葉をもらいました。

会社が男性の育児休業取得促進を図ってくれたおかげで、子どもと過ごす時間が取れたことは私自身にとっても大きな喜びでした。これからも夫婦で子どもの成長を見守り、愛情を注いでいきたいと思っています。



取得期間：配偶者出産休暇2日間の他、育児休業として2007年12月に3日間、2008年1月に2日間の合計5日間取得

取得理由：会社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旨の説明があり、少しでも夫婦で共に子育てに携わりたいと思った

育児休業制度の概要

- ・制度名 / 育児休業制度 ・開始年 / 1992年
- ・取得条件 / 原則、1歳未満の子を養育する社員取得状況
- ・女性の取得率は100%、男性は1名両立支援制度
- ・喪失年次有給休暇復活制度 / 前々年度以前の失効分の年次有給休暇が最高7日を限度に育児休業に利用可能
- ・配偶者出産休暇 / 2日(有給)
- ・時差出勤制度 / 子が小学校就学の始期に達するまで、または、要介護状態にある家族を介護する社員が対象
- ・フレックスタイム制度 / コアタイムは午前10時から午後3時

年次有給休暇復活制度」を利用し、有給での取得である。「このとき、該当者は3名いたので、残念ながらほかの2名は育児休業

「誰でもできる化活動」で仕事を整理し、助け合える職場に

こうしたさまざまな取組のベースとして、かねてから菱葩テクノが取り組んできた、誰でもできる化「活動DDK活動」がある。これは、従来の個人の力や経験を進めていくという働き方を見直し、作業を細分化・標準化して、誰でも、助け合える体制にするという取組。仕事の夕を排除すること、生産性の向上と同時に、働きやすい両立しやすい環境になり、結果として、休暇の取得促進につながっている。育児休業を取得した男性は製造現場の社員だが、DDK活動を通して周

の取得にはいたりませんでした」

囲の社員が助け合う体制をとったため、休業中の問題はなかった。復帰後の昇級については、評定期間中の勤務が行動基準を達成しているか否かにより決定している。また、「男性の育児参加促進事業」と並行して、2007年7月には、ワークライフバランス推進委員会」を立ち上げた。月1回、幹部社員、組合役員、女性社員が集まり、仕事と家庭の両立が可能な職場環境整備に向けて、男性の育児参加促進をはじめ、仕事と家庭の調和の推進、時間外・休日出勤を削減するための方策について協議を重ねている。その取組の一つとして、月2回の「ノイ残業デー」を今年8月からスタートさせた。以前は月35時間であつた残業時間が、現在は月20時間を

切っている。今年7月には、21世紀職業財団の協力を得て、ワーク・ライフ・バランスを考えるセミナー」を開催し、「男性の育児参加の重要性とワーク・ライフ・バランスの実現に向けて」というテーマで外部から講師を招き、55名が参加した。女性社員だけではなく子どもをもつ男性社員が10名ほど、他に管理職も参加し、好評であつた。「現在、ワークライフバランス推進委員会が、育児休業制度や人事制度、勤務状況等の現状と課題を明確にするため、仕事と家庭の両立についての社内アンケートを実施しているところで、このアンケートの結果を踏まえて社員のニーズを把握し、より改善を進めていきたいです」