

ワーク・ライフ・バランスを 実践するための方程式を探る!

「ワーク・ライフ・バランスの重要性はわかった。しかし実際に実現するとなるとうちの会社特有の事情があって難しい」。そんな声が様々な企業から聞こえてくる。そこで、今号より『こうすればデキル!WLBの舞台裏』と題し、ワーク・ライフ・バランスを実践するための方程式を業種ごとに探してみたい。一回目は「製造業編」。岐阜県にある中堅メーカー菱琵テクノから今年度男性育児休業取得第一号が出た。その舞台裏を探る。

だれでもできる 

菱琵テクノ株式会社

製造業編

気兼ねなく休暇をとれるシステムとは

男性の育児休業取得1名、同じく男性の「子の看護のための」休暇取得3名。これが2008年度(11月末実績)における菱琵テクノの男性社員の特別な休暇取得実績である。従業員数170名のいわゆる製造業中小企業である菱琵テクノだが、まわりに気兼ねすることなく男性社員がこうした特別な休暇をとることができるという。それを可能にしているのが、菱琵テクノ独自のものづくりの道だれでもできる化(DDK活動)だ。

DDKとは「だれでもできる化」の頭文字であり、初めて参加する人でもできる、文字通り「だれでもできる」ようにするための手法である。製造現場での作業を標準化することにより、現場従業員が休暇をとっても、別の従業員がその作業を代行できる。また、作業が遅れている部署があれば、別の部署が応援に行き、その作業を進めることができる。

4Sから始まるDDK活動

DDK活動は、その基本である4S(整理・整頓・清潔・清掃)から始まる。従