

Ⅱ. インタビュー調査結果の概要

Ⅱ-1. 仕事と生活の調和と多様な人材の能力発揮：具体的取組とその効果・今後の課題等について²

◇株式会社 I N A X

事業内容	建材商品、住宅設備機器の製造・販売
所在地	愛知県
従業員数	約 5,500 名 ³

1. 取組の経緯

- 2005 年 10 月に人事・総務部内に「EPOCH 女性活躍推進室」を設置。女性に焦点を当てた理由は、当社が住生活に関する事業を実施しており女性の感性を生かしやすいこと、社員の 33%が女性で同規模の製造業の中では女性比率が高いこと、労働力人口の減少に伴い多様な人材の活用が必要と考えたことである。
- 2005～2006 年に人事改革を実施し、多様なキャリア・コースを設定。
- 2007 年度均等・両立推進企業表彰愛知労働局長優良賞受賞、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">2005 年 10 月に人事・総務部内に「EPOCH 女性活躍推進室」設置。
WLB支援施策と利用促進	<ul style="list-style-type: none">育児・介護休業中に賞与の一部相当額を支給、介護休業は 1 年間までは取得可能。保存有休利用による育児休業制度。育児・介護休業者に社内報を送付、希望者は通信教育の実施が可能。育児休業者は SNS コミュニティにより休業者のネットワークへの参加、会社情報へのアクセスが可能。復職カウンセリング制度あり。ボランティア休暇・休職制度、リフレッシュ旅行休暇制度あり(有給または援助金あり)。育児短時間勤務制度(子どもが小学校 1 年生まで)、介護短時間勤務制度(1 年間まで)あり。フレックス・タイムが有効に機能する部門に制度を適用。育児休業者に対する上司、部下対応マニュアルを作成。管理職対象のダイバーシティ・マネジメント研修を実施。カムバック・エントリー制度(出産・育児等で退職した社員の再雇用制度)転居者活用制度(エリア採用社員も条件により転居を伴う異動が可能)出産祝金制度

² 以下はインタビュー記録の他、各社のウェブサイト、ポジティブ・アクション応援サイト(厚生労働省委託)の情報等も参考にしている。

³ Ⅱ-1において、従業員数は子会社を除く正社員の概数。

労働時間削減	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 残業の上司への事前申請を徹底、PCのログイン・ログオフによる就業時間管理を実施。時間管理ハンドブックの配布。 ▪ 有給休暇取得促進のための記念日、連続休暇制度、リフレッシュ旅行休暇制度を導入。 ▪ 職場ごとのノー残業デー。
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"> ▪ 2010年に女性の管理職比率15%を目標に設定。 ▪ 管理職対象のダイバーシティ・マネジメント研修を実施。 ▪ 職群転換制度の転換試験の刷新。 ▪ 女性のリーダー層を対象とし、ビジネス・コミュニケーション力などの内容を中心とした研修を実施。 ▪ 活躍している女性を社内のイントラ・ネットで紹介し、ロール・モデルとなることを期待している。

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)

- WLBやダイバーシティについて、社員一人ひとりがどう取り組めばよいか、ヒントとなるような冊子を作成し、全社員に配布している。従来は「なぜ必要なのか」の説明が中心であったが、最近は「必要性は分かったが具体的にどんな行動がダイバーシティにつながるのか」という声に応え、内容を変更した。
- 4年前から全管理職に対し、ダイバーシティ研修を実施しているが、この内容も従来の「必要性と意義」の説明から、マネジメントやコーチング手法、事例研究など「具体的に何をすればよいか」に結びつくようなものに変更している。研修内容は社内アンケートに基づく研修ニーズに合ったものとしており、講師の選択も工夫している。
- 妊娠が分かってから復職3か月後までの対応マニュアルも作成し、その中で「仕事」という欄を設けて留意事項を明記している。出産・育児休業は最も計画的に復職できる休業であり、問題が生じるのはコミュニケーション不足によることが多い。早い時期に上司に相談し、仕事内容を洗い出して対応を上司と相談するなど、コミュニケーションを円滑に行うことが重要である。

(多様な人材の活用を進める取組)

- 2005、2006年に人事制度改革を行い、従来的一般職、総合職、専任職という人事コースを見直し、多様なキャリア・コースを設定した。現在の人事コースは担任職、専任職(いずれもエリア限定)、総合職の3つだが、職務転換の流動性を高めた。転換制度によって担任職から専任職への転換が増えており、特に女性が多い。ショールーム・アドバイザーは、従来は一般職であったが、より営業的な役割がショールームに求められるようになったため、2005年の人事改革で専任職に変更した。
- 育児休業者の復職支援のため、SNSの活用その他、復職カウンセリング制度を整備している。社内報の送付だけでは情報が限られるため、SNSで社内情報を提供している。現在休業している社員と過去の休業経験者の中で自然発生的なコミュニティが形成さ

れることも期待している。復職前面談では、復職後に問題になりそうな事情をあらかじめ把握する。復職後、仕事に慣れた頃に再度面談を行い、本人に負担になっているような事情がないかどうか確認する。

- ・ 休業者の評価については、実績面は低くなることはやむを得ないが、その他の評価はあまり変わらない。また、昇格について休業期間は反映させないことにしている。短時間勤務についても時間でなくパフォーマンスで評価することになっているが、実際にはそうした評価が難しい場合もある。

(仕事の効率化)

- ・ WLBや女性の活躍を進めるには残業のない働き方が必須である。定時退社、残業の削減、定時以降の会議をなくすなどの取組が必要だが、そのためには、女性だけに焦点を絞るのではなく、会社全体の取組が不可欠である。
- ・ 最近ではマネージャーに対し、部下の残業時間管理（理由の把握と承認）を徹底している。PCのログイン・ログオフによる就業時間管理も実施している。
- ・ マネージャーが部下の有給休暇年間取得計画を把握し、取得状況を確認している。
- ・ 業務効率化の手法は職場ごとに異なると考えており、全社共通の方法は今のところない。

(2) 取組の効果

- ・ 最近の残業時間削減の取組は、実際に残業時間の短縮に結びついており、マネジメントの意識や社員の仕事に対する取組姿勢も変わってきている。
- ・ 結婚や出産・育児による退職数は着実に減少してきている。
- ・ 男性の育児休業も少数であるが取得されるようになってきている。現状では短期の取得者が多いが、長期休業を取得した事例もある。
- ・ 社員満足度調査では、「仕事と私生活のバランスの満足度」が向上し、「女性を活用しようという雰囲気がある」と認識している社員の比率も上がっている。
- ・ WLBの採用面での効果も実感している。採用面接では、学生は必ずと言っていいほどWLBについて聞いてくる。女子学生だけでなく男子学生の関心も高い。

(3) 今後の課題

- ・ 会社全体では女性管理職のロール・モデルはまだ少なく、若い女性社員ではチャンスはあるのに見えていない面もある。今後も身近なロール・モデルの提示を進めていきたい。
- ・ WLBやダイバーシティの推進に最も必要なのはコミュニケーションである。研修等を通じてコミュニケーション能力の向上を図りたい。
- ・ WLB推進を管理職の評価に加えることも有用かもしれないが、実績重視の評価体系では難しい面もある。
- ・ 当社だけでWLBを進めても、例えば当社の社員の配偶者の会社でWLB推進が不十分ではうまくいかない場合もあり、WLBは社会全体で進める必要がある。次世代法のように社会全体で進めるような政策は有効であると思う。

(インタビュー実施日：2009年2月19日)