

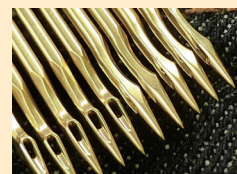
## 上司や家族の理解が得られにくく、女性活躍に向けた意欲が高まらない

製造業(ミシン針)

オルガン針 株式会社  
(長野県上田市)

常用労働者数:213名

設立年:1920年  
 常用労働者数:女性58名、男性155名  
 平均年齢:女性41.4歳、男性44.5歳  
 平均勤続年数:女性11.8年、男性15.9年  
 役員者における女性割合:管理職(課長)7.1%(2名)  
 (2018年3月時点)



主力生産品:ミシン針

事業内容:ミシン針、メリヤス針、  
フェルト針、電子品の企画設計・販売

## 一般事業主行動計画の概要と問題

計画期間:2018年4月1日~2020年3月31日

## 現状と課題

仕事や教育機会に対する意識に、男女間で差がみられる。

## 目標

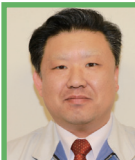
多様なロールモデル育成に向けた取組を推進する。

## 行動計画を進めてみたけれど・・・

女性管理職は営業職を長く務めていた者に偏っており、生産・技術などその他の職種には上位クラスに女性が少なく、管理職候補となる女性も少ない。女性の採用も多いが、出産・育児等のライフイベントを経る中で女性自身の活躍に対する意欲が低下してしまう。

## コンサルタントによる目標達成の課題の分析

生産・技術職場での女性活躍が進まない理由は、育児と両立が難しい勤務形態であること、目標となる先輩ロールモデルが存在していないこと、上司の仕事と育児の両立に対する意識が低いこと等があげられる。

自ら考えて行動できる  
環境づくり

総務部部長 廉澤 輝樹

当社はまもなく創業100年を迎える。それを機に様々な社内変革の取組を進めている。その中の女性活躍推進において、長年の慣習となっていた制度や歴史ある企業ゆえの組織風土、職場に根強い意識を改革することが大きな課題となっていた。その課題対応に向けて、具体的な取組のアイデアを提案いただき、多くの気づきを得られたと感じている。

管理職に昇進することだけが女性活躍ではなく、それぞれの持ち場でどのように貢献できるかを自ら考えて行動できることが当社社員に求められるものであり、その環境づくりに引き続き、尽力していきたい。

## コンサルタントの提案

## 勤務・人事制度の問題点を改善する

- 社員の声を聴きながら、生産・技術等の職場においても実現可能な柔軟な勤務制度について、検討を進める。また、時間的な制約があっても働けるように在宅勤務等の検討を進める。
- 社内の育児と両立している活躍ロールモデルを身近に感じられる機会を設け、活躍意欲を向上させる。

## 上司・家族の理解・協力を促進する

- 管理職に対して女性活躍の理解を促進する研修を実施する。育休入りのタイミングでの三者面談(本人・上司・人事)を活用して上司の理解・協力に向けたOJTを実施する。
- 現在の女性管理職2人とも仕事と育児との両立経験があるため、両立に関して必要な点を個別ヒアリングした。その結果、家族の理解・協力が不可欠との声を反映し、家族の理解・協力を促す場を設定。活躍しやすい環境を整備する。

## 見直しの結果

## 勤務・人事制度の改善により女性の活躍意欲が向上

- 今まで1日単位の取得であった有給休暇を1時間単位で取得できるようにし、育児等で柔軟な対応ができるようになった。次のステップとして、テレワークの導入に向けた検討を進めている。
- 仕事と育児の両立経験のある女性管理職が活躍する物流部と経営企画部に、女性社員からの異動希望が増加。身近なロールモデルを参考に自分も活躍したいという意欲が高まっている。

## 研修やイベントにより上司・家族の理解・協力が進む

- 管理職研修や三者面談を通じて上司の両立についての理解が進み、女性のみならず男性社員の育休取得も進むなど、意識の変化がうかがえる。
- 配偶者や子どもを対象にした職場見学「家族参観日」イベントを開催して、両立制度や女性活躍について家族を巻き込んだ理解促進をはかった。



「家族参観日」イベントでの制度説明

## 効果

生産ラインにおいても柔軟な勤務を実現させると共に、人事制度の改善と上司・家族の意識の変化により、女性の活躍意欲が向上した。