

イクボスインタビューのご報告！

（協力事業所：日本海電業株式会社）

取材日時：平成 29 年 9 月 4 日（月）14:00～15:00

出席者：インタビュアー（推進員 4 名、市役所職員 1 名）

会社側：若林 健嗣氏（社長）、
従業員 2 名（総務担当男性、女性従業員）



日本海電業株式会社
代表取締役社長
若林 健嗣 氏

《日本海電業株式会社のイクボス宣言》

日本海電業は、「多様な価値観や働き方」を認め合い、社員一人ひとりが「自立した個人」として、意欲的にそして主体的に働ける環境づくりを進めています。また、プロフェッショナルな社員一人ひとりが、仕事と家庭を両立しながら力を十分発揮していける企業を目指します。

平成 28 年 8 月 1 日

イクボス宣言を踏まえ、主として次の取組を通じて、自らも仕事と私生活を楽しみながら、部下の仕事と家庭の両立を応援します。

- ①「一人ひとりの意識改革」「プロフェッショナルとしての自覚」「他者の価値観を認める心」を意識していき、誰もがやりがいを持って生き活きと働ける職場とするため努力していきます
- ②仕事の効率化や進め方の改善に努め、時間外勤務の縮減に努めます
- ③年次有給休暇をはじめ休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めるとともに、男性職員の育児参画を促進していきます

I イクボスインタビュー（回答：若林社長）

イクボス宣言への思いや宣言後、何か変わったことは？

（回答）：当社は前社長の頃から、女性社員に産休育休などの制度に手厚かったのですが、宣言して特別変わったことはあまりないのですが、世の中に対してイクボスは価値があります、それに賛同します、といった思いがあり宣言することにしました。

以前から女性社員の産前産後休暇が普通に取られていたおり、女性社員が（産休・育休で）いない間は、フォローする体制が取られていました。



（2016.8.17 合同イクボス宣言式で宣言する若林社長）

そういう中で社長としての（イクボス宣言に対する）思いは？

（回答）：この状態を維持していくことが大事だと思っています。私自身最近結婚し、まだ子どもも小さいのですが、子どもが小さいときは、母親と一緒にいるのがいいと感じています。子どもが生まれて子育てに関することも勉強しました。夜間保育や社内託児所の必要性を感じることもあります。子どもが3歳くらいまでは親と一緒にいることは大事だと思うのですが、先日、本を読んでいたら、「親というものとは子どもと一緒にいることで親も成長し自分の思い通りにならないと学んでいくものだ」と。そういう期間（子育ての時期）は大事であり、子どもが言うことを聞いてくれないことも分かってきました。

イクボス宣言は社員の働き方の改革につながると思うが今後どんな形で進めていくのですか？

（回答）：理想論かもしれませんが、一つはIT活用。当社は、現場に男性社員、書類を作る仕事に女性が携わっています。ITを利用して書類を電子化、ソフトウェア化すれば、多様な働き方ができます。これは自分の会社だけでは無理な話かもしれませんが、そうしないと育児をしながら仕事はできないのではないかと考えています。

今後、イクボス宣言をどう発展させたり定着させたりしていくのか？

（回答）：会社の規模から、今後若い女性社員が入社した際、今まで通りでいいのか考えて

います。現に、産休中の女性社員に時々子どもを連れて手伝ってもらっていることがあります。社内に託児所があればいいと彼女も言っており、そんな働き方をしていけたらと思っていますが、なかなか難しいですね。

イクボス宣言の企業が増えていくことは喜ばしいこと？当たり前？

(回答)：もちろんイクボス宣言の企業が増えていくことが大前提で、これが名前だけに終わってはいけないと思います。意識の問題が大きく、イクボス宣言を行うことに意義があると思ってやりました。これは小さな前進だが大事な前進でもあると考えています。

女性社員がいないときカバーし合う体制とは？

(回答)：カバーし合う体制は、社員同士でもっており、戦力的に足りないときはハローワークなどを使って補助してやってきました。

女性社員が子どもができてやめられる割合は？復帰までの期間は？

(回答)：2割程度やめられる。産前産後含む育児休暇は1年半くらい。就業規則上は法的なものと同じです。

男性社員が育児をするために休むことはあるのか？

(社員A回答)：就業規則上はOKとなっているが、取得には至っていません。育休取得に該当する男性社員がいるので声をかけたいです。

(社員B回答)：休暇をとっていますが、「私用で」とあえて理由を言っていない。「育児休暇として申請すればいい」ということが公になっていません。心理的なものが大きいのだと思います。

最後に一言

(回答)：イクボス宣言の会社の割合が魚津は多いのは驚きです。子どもが小さいときは親と一緒にいるのがいいと思っていますので、それを応援する立場で頑張っていきたいです。

II 女性社員へのインタビュー (回答：女性社員。社長も同席)

勤務歴などについて教えてください

(回答)：16～17年勤務。結婚出産はこの会社でとったが、育児休暇ではなく、産前産後休暇を取りました。その頃はまだ育児休暇をとる人がいませんでしたが、ここ5～6年前からは、ほとんどの女性社員が育児休暇を1年間取っています。

イクボス宣言をされたと聞いてどのように思われましたか？

(回答)：イクボス宣言されたことを公表されるのは社員にとっていいことだと思います。まだ、おおっぴらに休暇を取りますと言える雰囲気ではないですが、休暇を取る社員には、

思いやりで協力していければと思っています。

イクボス宣言後の社内の変化は？

(回答) : もともと女性社員は協力する体制・雰囲気があり、家庭の都合での休暇は大目に見てもらっています。雰囲氣的にもみんなでバックアップする体制になっており、女性社員については連携が取れていると感じています。急遽のことに対しても部署内で対応しています。

今後こんなことに取り組んでほしいということありますか？

(回答) : 家族の急な病気の際などは、時間単位の休暇があったらいいと思います。例えば朝2時間だけ休暇で取らせてもらえるとうれしいですね。「委員会」にかけよう思っているところです。

「委員会」とは？

(回答) : 上からの言葉でなく社員からの自発的な意見を求めるものです。

(社長回答) : 一昨年から始まった社内プロジェクトで「倉庫の整理」や「就業規則の見直し」など5つくらいのテーマがあり、会社に対しての改善を求めるものです。

男性社員で育児休暇を取った人は？

(社長回答) : 今はまだいませんが、取ってほしいと思っています。おそらく現状は「私用に休みます」と言っていると思います。

(回答) : 昔より核家族も増え、理解いただき休暇が取りやすくなってきていると思います。

職場内で社員の家族構成や休暇の取り方などについての把握は？

(回答) : 社員の家族構成は、ほぼ把握しています。パソコンの壁紙を家族写真にしている男性社員もいます。

(社長回答) : パソコンの壁紙に家族写真を使ったりしている人は多いと思いますね。

子育てが仕事につながるものはあるか？エピソードなどは？

(社長回答) : 子どもは自分の常識とは違います。言葉でコミュニケーションがとれず一度笑わせてからこっちの思いを伝えることもある。仕事相手とコミュニケーションを取るときに通じる部分もあるなと思うことがあります。

家事の分担や残業時間について？

(回答) : 家事は自分がメインでしています。富山市に住んでいるので、17時で仕事時間は終わりますが、どんなに残業しても18時半には会社を退社しています。朝は子どもを見送らず仕事に出てきています。

小さい子どもがいる社員には、「時短」制度を取れると、とてもいいと思います。現在、「時短」勤務をとっている女性社員もいます。

今後、休暇を取りながら育児や介護をしていかなければならない社員が増えます。
自分も時短した時期があり、（仕事を休んで）申し訳ないと思っていました。休暇をもらって「当たり前」ではなく、「申し訳ない」と思っているからこそ、周りのみんなも助けてあげたいと思っているのではないかと思います。

残業時間のリミットを決めておられたが、子育ての中でこれほど思っていることは？

（回答）：子どもたちも大きくなりましたが、一緒に夕食を食べることを大事にしています。

最後に一言

（回答）：男性社員に育児休業を取ってほしいです。自分が思うにはとりやすい会社だと思います。現在、男性社員で育児休業に該当する人がいるので声をかけたいです。

（社長回答）：親としてなれる期間は男性も一緒にいた方がいいと思います。

（回答）：あえて奥さんのために、月に一度だけでも、平日に休暇をとって、子どもさんを見てあげることは大きな意味がある休みだと思います。母親がいなくて、パパと子どもの格闘を体験してもいいのではないのでしょうか。

推進員の感想

・働き方についての課題や現状などについて丁寧にお話いただき、事業所内の様子がよくわかりました。