

魚津市男女共同参画地域推進員連絡会 全体活動

イクボスインタビュー

- ◆日時 11月22日(金) 午前10時30分～11時30分
- ◆会場 新川インフォメーションセンター(魚津商工会議所ビル)
- ◆対応 代表取締役 西村 敏信様、社員2名様

◆質問

①イクボスの思い(社長様への質問)

Q1・宣言にいたった経緯について教えてくださいませんか？

当社は今年20周年を迎えまして、先日記念事業を開催したところです。皆様に支えられての20年でありがたいと思っております。

当社は平成30年の4月に宣言しており、県内ではケーブル事業会社9社のうち、2社が宣言をしています。社として、育児、介護休業等に関します規定は、社として整備すべき要件はクリアしています。その環境は、執行役員の社員が情報を集め整備してきたという経緯があり、イクボス宣言をしなければ社員にとって不合理的な環境にあったというわけではありませんでした。しかし、職場でともに働く社員の、仕事と家庭の調和について改めて考えないといけないという思い、社員のキャリアと人生を応援したいということ、宣言をすることで、前面に押し上げたいという思いがありました。一企業でするので、会社の事業目標も達成していかなくてはいけないのですが、それを含めてバランスよく実施していけることは何かを自問自答しながら宣言したということです。管理職の男性社員の意識の改革が宣言をする目的なんだろうと理解しており、何か旗をあげるということで、自分たちがやっていかなくてはならないという意識が芽生えるということも期待したところです。

もう一つは、富山県が平成29年に立ち上げた「イクボス企業同盟とやま」というものがあり、今の時代当たり前で、さらに富山県が推し進めてきた、ということで、その考えに賛同したということもありました。イクボス宣言をする、そして健康経営というものを標榜するということは、社外に対して当社が取り組んでいる姿勢を明確にできることであり、そのようなことは数多くあった方がいいという思いもあります。大学卒の新規の採用は厳しい状況でもあります。私にとっては、イクボス宣言をするということは当たり前だという考えがあり、それが宣言をした大きな理由です。

Q2・では、実際に宣言をされた後、事業所ではどのような取組をされ、その結果、どのような効果を感じておられますか？

県が主催していた男性管理職向けの研修に当社の執行役員の部長に出てもらい、参加をきっかけに社内に広げてもらいたいという目的がありました。総務では、時間を作る、という観点で時間外の削減に取り組んでおり、強化もいたしました。当社では、番組制作については、当社の代表するサービスなので、市民の皆様にもお出ししたいということで、その部門は残業も多くあったのですが、総務担当部長が、現場での声かけを中心に対応してくれたおかげで、かなり効果がありました。そして、新しく、時間休というものを採用しました。突発的に子どもが熱を出した、急ぎよ、保育園などに行かなくてはならないという時、時間休は特にお母さん社員に好評を得ています。次に、有休の取得奨励です。法定要件は厳しいものもありますが、私たちが実践し、啓蒙していくことが重要だと理解しています。ただ、社員個々に見たときに、自発的・積極的に実践していこうとい

う意識はまだまだなので、継続して意識啓発をやっていかないといけないと感じています。

Q3・今後、イクボスとして進めていきたい取組はありますか？

1週間単位の長期休暇の取得を進めていきたいと考えています。それができるような社内のあり様であり、運用できる規定等の制度整備を考えています。社として、1週間休むこと、それがルールになっていけば、心身ともにリフレッシュして、次に高いパフォーマンスを発揮していただくことができます。それが大きなメリットだと考えています。

次に健康経営の強化です。社員だけでなく、その家族が利用できるような福利厚生施設等を考えていべきだと思っています。また、イクボスでいえば、研修のみならず、イクボス検定なるものを社内でも実施し、自分たち自身で、何が問題なのか、イクボスのあり方とは何か、と考えることで、その意義を知っていただくことにつながると考えています。

できるところから地道に確実にやっていけば、イクボス宣言をしたことが形になり、参考になることを当社がやっていけるのかなと思っています。紹介できる事例が増えていくことで、イクボスの取り組みが広がっていくことにつながるのでないかと考えております。

②従業員のご意見（宣言後の事業所内の雰囲気など）

Q4・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？

（部長）5年前から働き方改革を当社では実施しており、自分が旗振り役だったのですが、さらイクボス宣言をすることで弾みがつくと思いました。県や市の研修に管理職に積極的に参加してもらったり、ファザーリングジャパンさんのイクボス検定の中から問題を抜粋し、全社員が集まる場でクイズ形式で考えてもらうなど、社員の意識を変える取り組みを進めてきました。社員の意識改革にはイクボス宣言はとて素晴らしい取り組みだと思いました。健康経営という話もありましたが、当社にきていただくためには、当社が働きやすく、ホワイトな企業であるという風に思っていたいただきたいの思いがありました。

さらに、県の協会けんぽが実施している「健康企業宣言 ステップ1」、国の「健康経営優良法人」の認定をいただくなど健康経営にも力を入れております。認定をいただくために、まず働く時間を減らさなければいけないということで、残業が多かった番組制作の残業時間も少なくなり、全社員の残業も平均1日1時間以下にまで減りました。またノー残業デーも以前からやっており、当初は紙で管理しており、どうしても残業しないといけない場合は事前に申請するように、帰られない日があったら振替日を取るようにと言っていたのですが、今では「ノー残」が定着してきて、月2回だったのが毎週になり、ほぼ100%の取得率となっています。時間単位年休も3分の1の社員が取得しており、非常にありがたいという声を聞いています。休暇は上司がとらないと、社員たちは休みにくいので、部長課長は率先して休むようにしています。社労士さんにもどうやったら時間外を減らすことができるか相談をし、外部委託や業務見直しも進めています。質を保ちつつやっていくことで、魚津の皆様を元気にする、という当社のポリシーを守っていきたいと考えております。しっかり休むといい仕事ができます。自分の時間が増えたことで、ジムに行ったり、友人と出かけたり家族との時間を大切にしたりと、プライベートにも豊かになっていると聞いています。

（営業担当社員）

子育てや介護などいろんな場面で、堂々と休める、取りやすくなったという安心感が出ました。急に休む社員がいても、でもチームワークでやっていこうという意識が芽生えました。

休暇についても部内で毎月休む日程を事前に調整し、上司からは、今月は1日とるように、と声かけしてもらえるようになりました。さらには、金曜や月曜に休暇を取って3連休にしたら、という提案までしていただいています。みんなで声を掛け合うようになってきました。

(社長)

働き方改革は、残業の圧縮が目的ではなく、結果として効果がでてくるものだと思います。働き方そのものを見直すことで、自分がやっている仕事を好きになり、その仕事を理解できれば、自ずと効率も上がってきます。それを促すのが働き方改革だと考えています。企業の目標を達成することも併せてやらないと会社が維持できなくなるので、バランスが大事だと思います。残業を減らすことが目的となってしまうような誤解があるので、まだまだ意識が浸透していないのだと感じています。働き方改革のあり方を深いところで議論を進めていく必要があります。

根底にあるのは、みんなが元気でなかったら会社は維持できないということです。社員の健康を維持するためにはどうしたらいいかを考えると、適正な時間、勤務時間、余暇の時間を作ること、人間の体を健康に維持するためにできることは何か、に尽きると思います。

Q5・このような取組をしてほしいなど、今後に期待することを教えてください。

子の看護休暇、介護休暇があるのですが、無給でも有給でも法律的には問題ないのですが、現在は無給です。そうすると有給休暇から取っていくという社員が多いのが現状です。今後は介護休暇で多くの時間が必要になってくるので有給になっていくといいと思います。また、長期休暇の取得が増えていくと嬉しいです。最後に、社内のコミュニケーションを円滑にと宣言に内容にもあるのですが、部署内はできているのですが部を超えたコミュニケーションは難しいところがあるので、尊重して助け合う関係作りができればと思っています。

