

女性の活躍女性管理職比率向上推進事業

「社内制度、職場環境から分かった  
当社の課題とその改善策」

アルプススチール株式会社

<http://www.alps-steel.com>

# 会社概要

- 社 名 : アルプススチール株式会社
- 創 業 : 昭和13年10月10日 (1938年)
- 代 表 者 : 代表取締役 長谷川 茂
- 資 本 金 : 8,000万円
- 従業員数 : 169名 (平均年齢 36歳、男女比7:3)
- 管 理 職 : 男性9名、女性1名
- 業 種 : 金属製家具製造業
- 年 商 : 27.4億円 (令和2年11月)

## 《取り組みチームの紹介》

- ◆ 荻野 直子 (管理部 購買係 兼製造企画室 係長) 社歴10年
- ◆ 原 麗美 (管理部 経理課 主任) 社歴7年
- ◇ 加藤 早季子 (製造部 第三工場) 社歴9年
- ◇ 藤谷 梨緒 (製造部 取付・出荷班) 社歴9年
- ◇ 新城 ゆい (製造部 プレス・折曲班) 社歴3年
- ◇ 山内 美歩 (製造部 スポット・組立班) 社歴3年
- ◇ 畑 秀人 (製造部 製造課 課長) 社歴36年
- ◇ 黒木 康宏 (製造部 製造課 課長) 社歴32年
- ◆ 大脇 剛 (管理部 総務課 係長) 社歴10年

## 《キックオフミーティング》

### 『実施項目』

- ①社長から今回の取り組みに関する意思表示
- ②女性活躍の現状、必要性の共有
- ③参加メンバーの自己紹介

### ☆ポイント☆

- ・トップの意思表示を行い、参加メンバーのベクトルを合わせる。
- ・ミーティングや会議に不慣れな社員が発言しやすいような環境（雰囲気）を作る。
- ・取り組みの主役は女性社員であり、男性社員はサポートに回る。

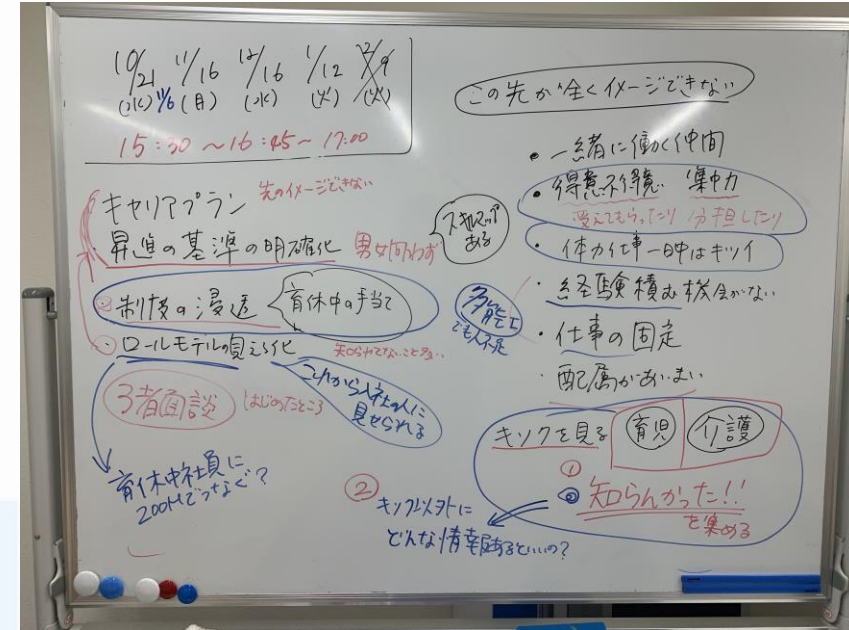
# 《第3回支援日》

## 『実施項目』

- ①各職場での課題の共有
- ②ゴールの決定

### ゴールイメージ

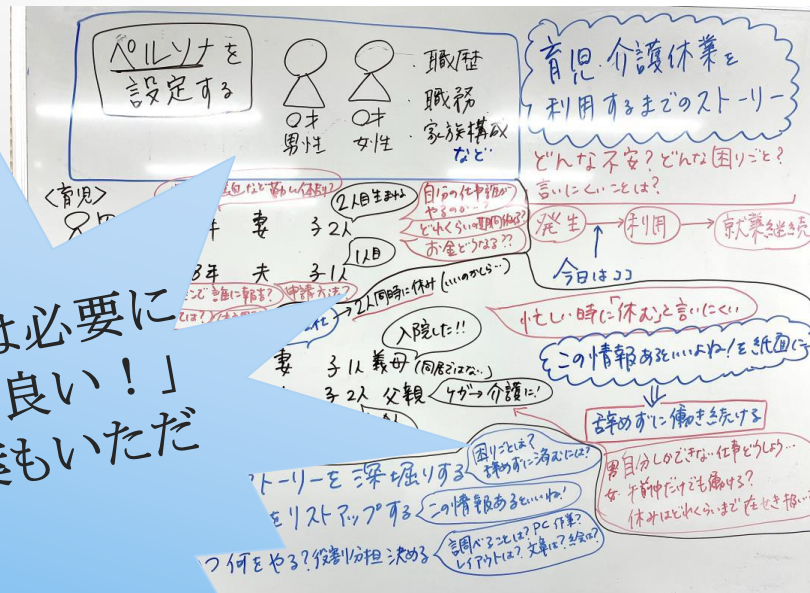
キャリアプランの形成、昇進基準の明確化、ロールモデルの見える化などいろいろな課題ある中、『育児介護制度の浸透』に取り組むことで決定。育児介護制度を分かりやすく社員に周知すると共に、休業制度を取得しやすい職場環境を整えることで、育児や介護による離職を防ぎ管理職を目指せる仕組みを作る。



# 《第4回支援日》

## 『実施項目』

- ① 育児介護休業規則の知らなかったことについての発表
- ② ペルソナ(仮想人物像)を立てて、不安要素の検討



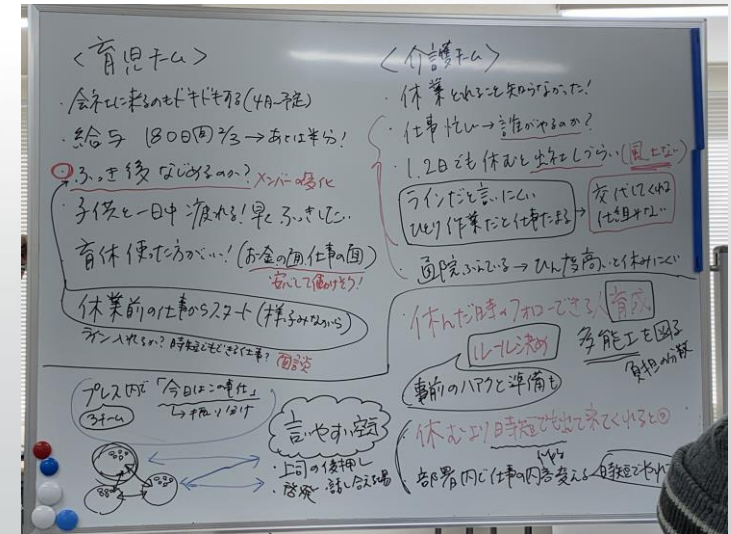
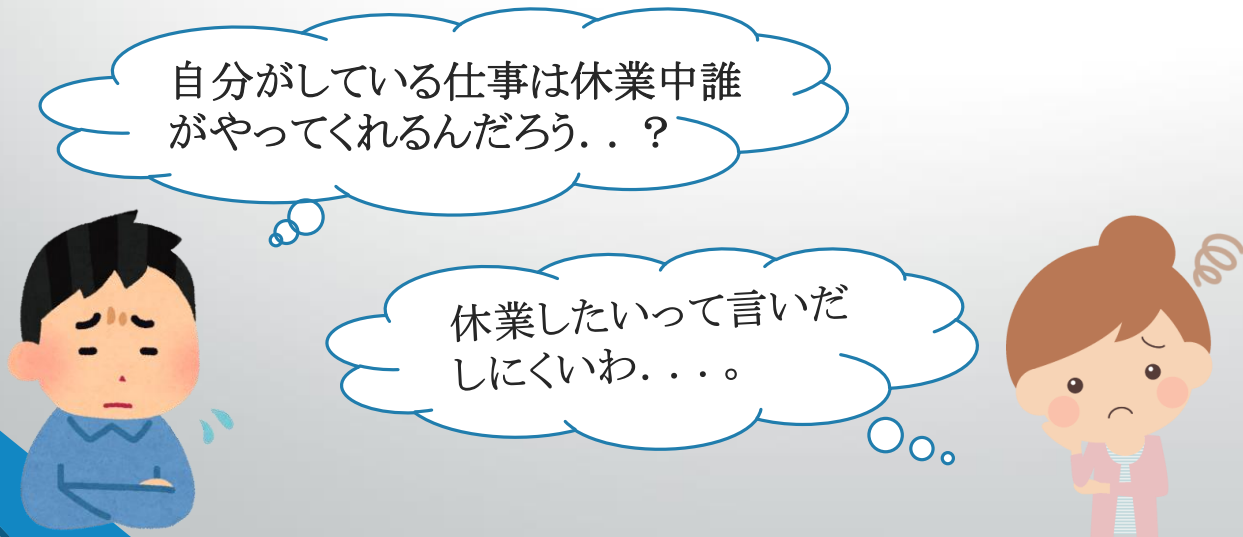
意見が出やすくなるよう、育児班と介護班に分けて同時に進めていくことに決定!!

社長から「制度は必要に応じて変えれば良い!」との力強い言葉もいただきました。

# 《第5回支援日》

## 『実施項目』

- ①育児休業取得者、介護中の従業員へのインタビュー内容の発表
- ②ペルソナ(仮想人物像)を立てて、不安要素について話し合い
- ③休業を取得するためにどのような弊害があるのかについて話し合い



# 《第6回支援日》

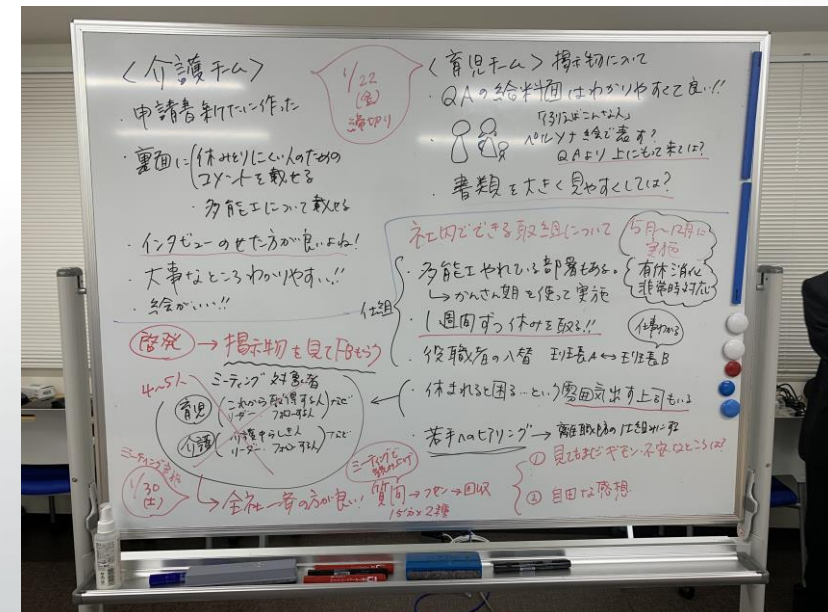
## 『実施項目』

- ① 育児チーム、介護チームの資料をみて修正点を出し合う
- ② 休業が取得しやすいようにするために社内で出来る取り組みについて話し合う

育児介護に関する資料を配布して終了では本当に浸透しているかどうか確認が取れない。



時間を取って各部署内で周知し、合わせて意見も聞いてしまおう。



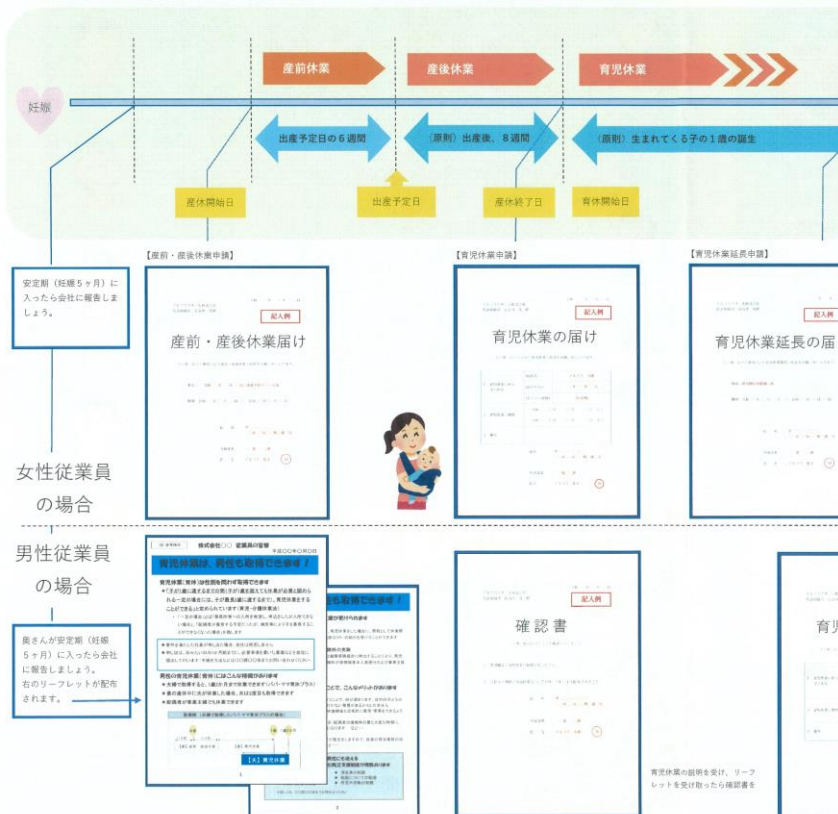


# 配布資料：育児休業チーム

裏面

## 育児休業について

どのタイミングでどのような書類を提出する必要があるのでしょうか？分かりやすくまとめてみました。分からないことがあれば



ライフステージや立場によって悩みや質問も異なります。そこでここではペルソナ（架空の人物）を設定することで分かりやすく説明します。

**ペルソナAさん 男性 家族構成 妻（専業主婦） 30代半ば 子供1人（2歳）**  
 今回、2人目出産に立ち会う職場の中堅社員



- Q. 男性でも育児休業は取得出来るんですか？  
 A. 当然、取得できます。実際に何名か取得実績もあります。出産の立ち会い、奥さんが退院するまでの間上の子の面倒を見るために1週間程度取得された方もいました。
- Q. 育児休業を取得すると給与はどのようになりますか？  
 A. 1週間程の育児休業であれば、減額することなく通常通り支給されます。
- Q. 育児休業中、自分の仕事が心配です。休んでも大丈夫でしょうか？  
 A. 残った方が分担してフォロー出来るように今後改善をしていきます。今は、イクメンとして少しでも上の子の育児に専念して奥さんを安心させてあげましょう。

**ペルソナBさん 女性 家族構成 旦那（会社員） 20代半ば**  
 今回、初めての出産を迎える若手社員



- Q. つわりがひどい場合はどうしたらいいですか？  
 A. 出勤時に体調が悪くなった場合は、上司に伝えて休ませてもらってください。あまりにひどい場合は、有給を消化して休暇を取り、体調を第一に考えることが最優先です。
- Q. 現場でも時短勤務で復帰出来るのでしょうか？  
 A. 当然出来ます。出来る限り時短勤務でも負担のないような業務への配属を検討します。「短い時間でも出てきてもらえる」と言うのが、本音みたいです（笑）

## 育児休暇取得者へのインタビュー

- Q. 育児休暇中の給料はどのようになりますか？  
 A. 産後から180日間は給料の3分の2の支給があり、その後は2分の1になります。ちなみに産後産前休暇中の給与はありません。
- Q. 給与が無い期間も普段給与から控除されている社会保険料は支払うんですか？  
 A. 社会保険料は産後産前、育児休業期間中は免除されますよ。
- Q. 復帰することに関して不安はありますか？  
 A. やっぱり不安はあります。職場の人とどう接したらいいのか、仕事を忘れていないなど。周りの人が温かく迎え入れてくれると嬉しいと思います。
- Q. 専業主婦と比べて、職場に復帰したことによるメリットはどんなことがありますか？  
 A. 子供を保育園にあずけて仕事をしている間は、実はとても気分転換になります。一日中子供と一緒にいるのも実はとても大変なんですよ...（笑）それとお金の心配も少なくなります。

## 目標

- ☆育児を取りやすい職場の環境整備☆
  - ・取得の際、復帰の際に不安を抱かせない配慮を行う。
- ☆多能工化の実現☆
  - ・育児休業取得中、特定の人物だけに負担がかからないように！
- ☆取得期間の延長☆
  - ・男性の育児休業の取得期間を断続的でもよいので2週間～1ヵ月を目指す！！（現状は1週間程度）

表面

# 配布資料：介護休業チーム

裏面

## 介護休業について

### 介護が必要になったら

Q: 母が倒れて介護が必要になってしまった。どうしたらいいでしょう？

A: 介護休業制度が適用されます。まずは総務係までご相談ください。右図のような介護休業申請書を記入してもらいます

※弊社の介護休業申請書

介護休業申請書	
氏名	印
所属	印
所属部署	印
介護休業の理由	介護（ ） 介護（ ）
介護休業の期間	介護（ ） 介護（ ）
介護休業の担当者	
申請日	年 月 日
届出日	年 月 日

### 介護休業とは

要看護状態にある家族を介護する従業員は申請書を提出することで  
93日間までの範囲内で三回を上限に休業する制度です  
ただし条件として一年以上の雇用期間が必要です。

介護休業給付金と休業中は給与の  
ただし、給付金の  
初めてもらうこ  
す。  
(例：3/15に休  
詳しい申請方法:

Q: 介護休業は有給として扱われるのですか？

A: いいえ、介護休業中は原則として有給消化にはなりません。休業期間中の基本給は無給になります。しかし一定の条件を満たしていれば短時間勤務も可能なのでその場合は総務と要相談になります

- ・ 有給
- ・ 有給
- ・ 有給

### 今介護をしている社員さんに話を聞きました

Q: 介護に関して何か不安に思うことはありますか？

急に病院や施設から電話が合って仕事中でも帰らなければならない状態があります。その場合仕事の納期が間に合わない時があります。

Q: 仕事に関して困った点はありますか？

休む際、していた作業によっては自分しかできない作業があったり、人手が足りなくなって他の部署から人を借りなくてはならない時があります。休む事をいうのが言いづらかったりします。

Q: 介護休業制度についてはご存知でしたか？

知らなかったです。今までは年に10日程休めば間に合ったので有給を消化していましたが、年々休む頻度が増えてきているので介護休業という制度があるなら活用したいです。

### 話を聞いて分かったこと

- ・ 介護休業について従業員に情報が行き届いていない
- ・ 休みたくても上司に休みの申請がしにくい
- ・ 多能工の従業員が少ないため休んだ際の穴が埋めれない

### 今後の目標

・ 多能工が可能な人材の育成  
育成をすることによって他部署の応援をしてもらうことが可能になり休みがとりやすくなり介護に専念しやすくなる。

・ 介護休業の周知徹底  
周知することで疑問点が出来た時に聞きやすくなる。分からないことがあれば総務などに気軽にご相談ください。

・ 緊急で休んだ場合の対応についてのシミュレーション  
まだ決定事項ではありませんが閑散期の期間内で有給消化を兼ねたシミュレーションを検討中です。  
役職付きの従業員をほかの部署と一週間の入れ替えを検討しています。一人一週間の休みを取ることも考えています。

### 畑職長より

会社としては半日でも仕事をしてもらえると助かります。時短勤務なども適応されます。大変な事だとは思いますが何か困った事などがあればまずは相談をしてください。

介護休業を活用することによって介護への不安が少しでも解消されるはず。まずは気軽にご相談ください。

表面

# 《1月30日現場ミーティング》

## 『実施項目』

- ① 育児介護の資料の読み合わせを行い制度の周知を図る
- ② 付箋を使って、資料についての感想を提出



# 《第7回支援日》 ※支援最終回

## 『実施項目』

- ①各職場から集まった意見の確認
- ②今後の取り組み内容、スケジュールの打ち合わせ

## 今後の取り組み方針、取り組み事項

- ・現場から集まった意見に対するフィードバック
  - ☛ 質問に関する回答や意見の集計などをまとめて再度周知
- ・多能工の人材育成を促進させる
  - ☛ 休業等で欠員が出た際に他部署より応援に行ける体制を作る

## 今後の取り組み方針、取り組み事項

- ・繁忙期が明けた4月下旬から各職場のリーダーを集めミーティングを実施する

- ☛ どのようにしたら休業が気軽に取得できるようになるのか話し合う

- ・長期不在のシュミレーションを実施し問題点を浮き彫りにする

- ☛ 他部署に応援を出したり、長期休暇を取るなどし急な不在時の課題を見える化し、改善を行っていく

### ☆最後に☆

働きやすい職場を作るには、会社が作ってくれるのをただ待つのではなく、社員一人ひとりが行動し自分たちで作っていく必要があるんだなと改めて感じました。今回の取り組みは、全従業員にとってとても良い経験になったのではないかと思います。

アルプススチール株式会社 80周年記念パーティー

最後までご清聴ありがとうございました。

END