

# 働きやすさ、ナンバーワンを目指す

だれもが安心・安全に定年まで働ける環境へ

だれもがイキイキと働き続けられる職場づくりへ向け、着実に成果を上げている古河電池労働組合(製造産業部門、神奈川県、化学資材業種、組合員七百七十六名、内女性八十五名)の事例を紹介いたします。

古河電池労働組合の取り組みで大きな役割を担ったのが「女性委員会」(現ダイバーシティ)(※多様な人材を積極的に活用)推進部である。女性委員会は二〇一四年十一月に本社支部で発足した。当時、仕事と育児の両立支援制度は法律最低限のレベルであり、とりわけ十年ほど前から増え始めた「総合職」の女性にとって育児休業後に原職復帰するこ

ランチミーティングの一場面

ランチャーミーティングの場面で、女性委員会のメンバーが話し合っている様子。



女性委員会の様子。労働協議会の場面で、女性委員会のメンバーが話し合っている様子。

## アクションプランの取り組み成果(抜粋)

- <2015年>
  - ◇産休前および復帰直前の面談制度の確立・窓口の創設
  - ◇1時間単位での有給休暇の取得可能に
  - ◇妊娠通院休暇の有給化(新設)
  - ◇つわり休暇の確保(子1人につき10日・無給)
  - ◇育児短時間制度の期間延長
- <2016年>
  - ◇介護休業取得期間を1年3分割での取得可能に
  - ◇育児休業期間の延長
  - ◇子の看護休暇・育児のための時間外・深夜業の制限の期間延長
- <2017年>
  - ◇男性育児短期休暇制度の新設(5日・有給)

その結果、着実に制度改善が進み、総合職女性の育児休業後の原職復帰も可能となった(別項参照)。なかでも、二〇一五年に導入した1時間単位の有給休暇制度は、子育てを経験した仲間の声をもとに要求し実現したもので、地域の活動などに利用する仲間も多い。「一人目の育児休業を終えて職場に復帰したら、制度がより充実している、二人目も安心して産めるようになった」との声も聞かれた。「うれしかったですね。女性委員会を発足した甲斐がありました」と、市村しの本社支部執行委員(前女性委員会委員長)は微笑む。

労働組合では、制度改善とともに、制度を利用することでキャリアが妨げられることがないように留意したという。そこで、産休前および復帰直前に本人、部門長、人事総務グループ担当者による三者面談制度を確立し、また相談窓口も設けた。梅田麻

由副委員長(ダイバーシティ推進部長)は「復帰後の働き方だけでなく、五年後、十年後を見据えた将来設計について考える機会にもなっています」と話す。

制度導入には苦労もあった。同じ女性でも女性活躍に対する考え方には世代間でギャップがあった。そこで、アンケートを実施するなど各世代の声に幅広く耳を傾けることを意識したそうだ。

このように、徐々に実績を上げていくなか、女性組合員の労働組合に対する意識が変わっていったという。「自分達が発言することで会社、職場をより良くしていくことができることを実感し、労働組合を身近に感じてもらえるようになりました」と永田委員長。女性組合役員も着実に増え、男性役員ばかりでは言いづらい女性の声が集まりやすくなった。さらに「ダイバーシティの推進」が盛り込まれるなど、着実に女性活躍に目が向けられるように

復帰直前の三者面談の様子

復帰直前の三者面談の様子。女性委員会のメンバーが話し合っている様子。



アンケート調査結果をレクチャーした様子。女性委員会のメンバーが話し合っている様子。

副委員長は話す。女性委員会は現在、本社支部だけでなく、いわき支部、今市支部の仲間達を巻き込み、だれもが働きやすく能力が発揮できる職場づくりを目指し、「ダイバーシティ推進部」にその役割を引き継いでいる。「今後は介護と仕事の両立支援や男性の育児参画にも力を入れたい」とのこと。二〇一七労働条件闘争では、五日間有給とする「男性育児短期休暇制度」を実現した。しかし、会社の理解や職場の風土にはまだまだ課題がある。「制度は徐々に整ってきたので、つぎは意識を変えていくことが必要」と三人は口を揃える。女性活躍推進から、一歩踏み込んだダイバーシティの推進へ、さらなる取り組みは続く。

## 男女共同参画にかける思い

- 【永田雅士委員長】  
男女平等実現、ワーク・ライフ・バランスを中心とした制度拡充に重点を置き、結果にこだわった活動を展開し、「古河電池のだれもが安心・安全に定年まで働ける」、働きやすさNO. 1の会社を旨とします。
- 【梅田麻由副委員長】  
ようやく女性が働くことに目を向けられる時代になったと思います。男女関係なく、イキイキと働き続けられる職場を旨として、女性の代表として進めていきたいです。
- 【市村しの本社支部執行委員】  
多様な女性人材がいること、またその一人ひとりが活躍できるような柔軟な制度づくりの大切さを学びました。今後は女性に限らず多様な人材が活躍できる環境づくりに労使一体となって力を入れていきます。



写真左から梅田麻由副委員長、永田雅士委員長、市村しの本社支部執行委員

## 古河電池労働組合 男女共同参画アクションプラン

2014~2016年度アクションプラン(行動計画)		
3つの目標	優先項目	具体策
(1) 職場における男女平等の実現	育児休業後の復職に当たっての、原職・原職相当職への復職を規程化し、復帰後、総合職から事務職への異動・人事考課差別等、不利益な扱いにならないようにする。	①子育て世代へのオルグ、意見交換会等を開催し、現状把握を進める。 ②組合執行部にて、規程案を作成 ③規程案を会社と協議し規程化
(2) ワーク・ライフ・バランスの実現	総実労働時間短縮と組合員の働き方に対する意識改革	①組合員の各部署別労働時間の実態把握 ②労使での対策協議、人員の適正配置等の取り組みを実施 ③労働時間短縮に向けた啓蒙活動(勉強会・メール掲示板活用による情報発信)
(3) 組合活動における男女共同参画の実現	女性役員増に向けた人材育成	①女性役員育成の勉強会実施、外部セミナーへの積極参加 ②女性が役員になりやすいよう、役割は正等、環境を整備する ③女性の意見を集約する、女性が運営する委員会の創設

2014~2016年度の取り組み結果
女性委員会を本社支部にて発足。 ⇒産休・育休経験者の話を聞き、復帰後の問題点や、子育てする人が能力を発揮できる、働きやすい制度充実をはかった。
仕事と家庭の両立支援策のさらなる拡充 ⇒労働時間削減、1時間単位の有給制度化、育児介護休業法の基本法律以上の制度拡充。 2連続有給休暇等の有給休暇取得推進。
女性役員比率向上 (20名中2名 10%) 2014年11月 ↓ (20名中5名 25%) 2016年11月現在

## 【組織の現状】女性組合員比率11・6% 女性組合役員比率25% 直近の定期大会での女性参画比率10%

2016~2018年度アクションプラン(行動計画)			
3つの目標	優先項目	数値目標	具体策
(1) 職場における男女平等の実現	男女共同参画の必要性・重要性の全体への浸透 働きやすい制度を調査、研究し制度化をはかる 会社理解度の向上		・専門部にダイバーシティ推進部を創設 ・ダイバーシティ推進部を中心に多様な働き方を考慮した風土の醸成、意見集約、制度の拡充 ・各種セミナーへの参加 ・労使での勉強会の実施
(2) ワーク・ライフ・バランスの実現	仕事と家庭の両立支援制度のさらなる拡充 労働時間削減 職場風土の意識改革 会社理解度の向上		・仕事と家庭の両立支援制度の現状分析、組合員の意見集約 ・労使で労働時間短縮に向けた意識啓蒙、具体策の立案 ・仕事と家庭の両立支援策などの諸制度の教育と周知 ・労使での勉強会の実施
(3) 組合活動における男女共同参画の実現	女性役員増に向けた人材発掘・育成 決議機関への女性参画増 現状 定期大会10%(38名中4名) 女性の役員比率増 現状 25%(20名中5名)	25% (10名) 30% (6名)	「必須目標」2018年までに決議機関への女性の参画率25%、女性役員比率を30%以上にします ・役員のリーダーシップ教育 ・次世代役員育成 ・組合活動の広報 ・組合員の教育