

日邦電機株式会社 長野工場

事業内容: マイクロモータ、ギヤヘッド及びその周辺機器等の開発・製造
従業員数: 59名
うち女性従業員数: 27名

令和6年度長野県女性活躍推進モデル企業創出事業
企業事例④-1



●ありたい姿



- ・産休・育休を取得しやすい環境と風土
- ・育休取得～復帰までがスムーズにできる職場のしくみとサポート体制が整っていること
- ・療養休暇や介護休暇なども取得しやすくなる

●課題(壁/仮説)



- ・産休・育休取得の前例がないため、休業を取得する際にどこまで誰に相談できるのか、手順・どのようなサポートがあるのかが不明瞭
- ・休業取得者の所属部署以外の部署・会社全体でのサポートへの意識の不足・休業を促すことへの認識の不足

代表的な取組

産休・育休取得者本人へのヒアリングを実施

●テーマ(ヒアリング事項)

- ・産休・育休前に不安なこと
- ・働き方やキャリアに対して望むこと
- ・どんなサポートを望むか
- ・会社や部署内で情報共有してほしいことは何か
- ・今後、産休・育休する人のために何が必要か
- ・管理職に向けて伝えたいことは何か

ヒアリング時は「きっこうすることを望んでいるはず(※)」のような思い込みに囚われず、個々の家庭環境や価値観があることを前提として、本人の語ることに耳を傾ける

※例、

妊娠中や復帰後は体調が万全でないだろうから、重要な仕事はなるべく渡さない方がいいだろう
お子さんが小さいから残業や出張は避けたほうが良いだろう
など

ヒアリング内容を踏まえて管理職対象(社長・会長を含む)研修/ワークショップを実施

●テーマ(研修・ワークショップ)

- ・女性活躍推進の必要性: 人口減少による働き手の減少と影響
- ・多様なメンバーによるこれからの働き方について
- ・産休・育休取得者が求めるキャリアや配慮に対する理解
- ・本人へのフォロー(休業前/復帰後)でできることは何か?
- ・サポートする側の社員の負担を減らすために、部門をまたいだり職場全体で調整したりできることは何か?

●対象・時間

- ・社長・会長・各部門のリーダー・育休取得予定女性、2時間x1回

●ポイント

- ★職場全体で育児休業等の取得意識を高める
- 具体的なアクションを言語化し、職場全体で共有する



日邦電機株式会社 長野工場

R6年度の取組におけるアウトプット及び今後の活動計画

●本取組のアウトプット

- ・窓口の明確化：産休、育休、男性育休、療養休業、介護休業等の相談窓口は「管理部」と設定し、全従業員が目にする勤怠管理システムの掲示板にも「休暇等の相談窓口は管理部」と表示し周知を徹底
- ・朝礼を使って一般社員に休業取得の制度や内容について周知を徹底
- ・休業取得から復帰までのフローチャートを作成
- ・育休に入った社員の復帰後のフォロー

●今後の活動

- 業務の属人化を解消
- 休業から復帰のロールモデルを増やす

R7年度以降の取組

- ・R7年度に業務の属人化を防ぐため、業務内容の棚卸を実施
- ・今後は女性管理職の割合増加を目指し、引き続き取り組んでいく。

令和6年度長野県女性活躍推進モデル企業創出事業
企業事例④-2



ワークショップ後のアンケートより

- ・円滑に業務を進める考え方ができる様になった
- ・女性をきっかけに、性別に関係なく誰もが活躍しやすい環境を整える必要性を感じた
- ・男女問わず仕事と私生活の両立について、周囲が知っておくべきことを知れた
- ・『お互い様』を職場で共有する必要性を感じた
- ・育休、産休など、長期休みが心配なくできるように、仕事の整理や多様な働き方を整備していきたい
- ・子育てに関係する休みを、気兼ねなくお互い様で言いやすい雰囲気にする。そのためにリーダーも家庭の事情等で休みを取る事で子供の事で休んでもいいんだと思ってもらえる風土づくりを促進させたいと思う

取組促進のポイント(コンサルタントから)

- ・産休・育休取得のしやすい職場環境への取組は、女性のみが恩恵を受けるのではなく、他の休業(男性育休・療養・介護等)も取得しやすくなることにつながり、男女や世代に関わらず全従業員の持続可能な働き方につながるということを繰り返し従業員に伝えていく
- ・そのためにも管理職やリーダーがきちんと知識を得たり、意見を共有交換することが大切
- ・育休取得前後の働き方については、対象者の声を聞き、個々の家庭環境や価値観・意見を尊重するところから始めることが大切

