

製造業

富士電子工業
株式会社

大阪府八尾市

【主な業務】

自動車部品・機械部品等の焼入受託加工や焼入装置



▲製造部や総務部など様々な部署で女性が力を発揮している

柔軟な短時間勤務制度で 家庭と仕事の両立をサポート



女性管理職2人
女性管理職比率6.6%



渡邊弘子社長

八尾市の富士電子工業は、独自の制度を取り入れ、家庭と仕事の両立支援に力を入れている。渡邊弘子社長に働きやすい会社づくりについて伺った。

私が20代で当社に入った頃はまだ男性社会で女性の意見を聞いてもらえない時代でした。長く働き続ける女性もごくわずか。業界全体で見ても男女雇用機会均等法が機能してきたのは90年代後半からではないでしょうか。

女性が出産や子育てで仕事を辞めてしまうのは会社にとっても本人にとってももったいないと思っています。一旦辞めてブランクができると戻るのは大変です。子どもと一緒にいられる時間は限られていますから、その間は仕事を時間的にセーブして、子育てが落ち着いたいたら元に戻せばいい。私は出産

後7週間で復帰したのですが、子どもが小さい時にもう少しそばにいてやれば良かったという思いがあります。だから社員には無理せず仕事と子育てを両立できるような仕組みを考えてきました。

家庭の事情にも柔軟な対応

その一つが家庭の事情に応じた短時間勤務制度です。毎日時間を決めて勤務するのではなく、その都度、出勤の時間を選択できるようにしています。子どもはいつどつなるかわかりません。急に熱を出して出勤が遅れたら柔軟に対応し、通常勤務の給与からその分を差し引く形にしています。このシステムなら有休を使わなくて済むし、ボーナスの査定にも影響しませんが、女性だけでなく男性も利用しています。新年度からは子どもの定期健診のために仕事の途中でも抜けられるようにしたいと思っています。

制度の効果、ベビーブーム

また子育て中の社員には、子どもが18歳になるまで毎月手当てを支給しています。在学証明があれば大学や短大、専門学校に通っている期間もサポートします。この制度の効果もあるのが、最近、社内はベビーブームで3人目、4人目という人が多いんです。

一昨年は社内に倫理委員会を作りました。各部署の主任クラスが中心になって、パワハラやマタハラ、セクハラがないかリサーチし、報告を上げるようにしています。

社員の採用や登用は男性、女性に係なくフラットに行います。「女性の

「子育てに積極的に関わることで家族円満です」



営業部営業課
紙井秀典さん

転職により2年前に同社に入社した紙井秀典さん。昨年3月に4人目が生まれた時、1週間の育休を取った。その後子どもたちの食事や入浴のために必要に応じて短時間勤務を利用。

「前の会社の時はあまり育児に参加できなかったのですが、妻からは3人目までより楽だったと感謝されています。今も妻の仕事が忙しい時や体調が悪い時には私が子どもたちの世話をできるので夫婦とも安心して働けます。一番ありがたいのは、私が子育てに積極的に関わることで家族円満に暮らせることです」と、紙井さんは笑顔で語る。

視点を生かして」と言いますが、私は「女性らしさ」という言葉は嫌いで、人によると思っています。「男前」の女性もいれば繊細でよく気のつく男性もいます。これからの課題はハンディキャップのある人やLGBTの人への対応ですね。それぞれが自分の特色を生かして働き続けられる会社になりたい。それがグローバルに付加価値の高いものを提供していく会社の基盤になります。