

企業事例5

～従業員・会社双方が幸せになる
仕事と生活を調和させる施策と運用環境づくり～

◆会社概要◆

本 社 秋田県
創 業 昭和63年
従業員数 35名
事業内容 プレス金型設計、製作及びプレス加工

1. 取組みの経緯

同社では“どうせ働くなら楽しく働きたい”ということで、前向きに働くことができるスタイルを追求している。

多くの企業で、従業員のやる気を高める人事施策が導入されているが、同社は「家族との時間の確保」と「育児しやすい環境づくり」がそれに当たると考えていた。しかし、実態としては、家族との時間を重要視しているにも関わらず、これらをなかなか実行できない傾向があった。

さらに、同社社長が、従業員を支援し働きやすい環境づくりをしていきたいと考えていることも導入の大きな要因であった。

また、優秀な人材を採用することが難しい労働市場ということもあり、いったん育成した従業員が育児や介護を理由に退職するのを避け、優秀な人材の定着を図りたいという理由もあった。

2. 取組みの状況

同社の仕事と生活の調和に関する施策

同社の仕事と生活の調和に関する施策

導入年	導入された制度
平成6	育児休業制度、介護休業制度
平成12	社内託児所設立
平成13	育児短時間勤務制度、介護短時間勤務制度、特別休暇制度*（妊婦特別有給休暇制度、配偶者特別有給休暇制度、看護休暇制度）

は、大きくわけると育児・介護のための休業、社内託児所、短時間勤務とその他の柔軟な休暇制度となっている。

育児休業制度、介護休業制度は平成6年に導入されている。現在、育児休業制度は3歳の誕生日の前日まで取得することが可能となっている。介護休業制度は、期間は93日で取得回数に制限はない。

また、社内託児所は平成12年に設立されている。保育時間は8時～19時までとなっており、保育士が常時2人勤めている。保育料金は無料（会社負担）としている。

その他の制度としては、「育児短時間勤務」、「介護短時間勤務」が平成13年に導入されている。同年にあわせて特別休暇制度として、「妊婦特別有給制度」、「配偶者特別有給制度」、「看護休暇制

度」も導入されている。

なお、育児休業制度は、平成13年に「子ども満3歳到達の前日まで」に期間が延長された。当初は「満1歳まで」であったが、社内託児所設置のため、産休後すぐに働かなければならないという雰囲気があるまかなれることを懸念した結果である。

また、育児・介護とともに、休業期間中には情報提供、復帰後に職場復帰直後講習を実施している。

制度の利用実績（平成15年度）

制度	対象者数	利用者数（利用率）
育児休暇制度（女性）	1人	1人（100%）
妊婦特別有給休暇制度	1人	1人（100%）
配偶者特別有給休暇制度	2人	2人（100%）
看護休暇制度	16人	16人（100%）
社内託児所	14人	12人（85%）

制度運用のうえでは、「休みやすい環境づくり」が一番重要だと同社では考えている。例えば、「子供が熱を出した」という電話が従業員に入れば、周囲から早退するように促すような雰囲気が必要である。その雰囲気づくりのためには、従業員間の意識を変ええる仕組みが不可欠となる。そこで同社では、社長自らが「家族優先」と常日頃から言い続けている。

また、一人ひとりが多能工で、突然の欠員を埋められることも重要である。そのために行う工程間の人事ローテーションにより、相手の仕事の大変さも分かるようになり、コミュニケーションが深化

し、充実する。これも「休みやすい環境づくり」の一要因となっている。

3. 取組みの効果

従業員のモラールやモチベーションの向上があげられる。

例えば、託児所を作った平成12年前後の不良率は1000ppmである。平成15年度の目標は50ppmで、平成15年12月の不良率は3ppmである。また、この期間にISO9001やISO14001も取得している。

これらの成果は、従業員一人ひとりが一生懸命仕事に取り組みまないと出てこない結果である。

4. 今後の課題

同社では、教育とローテーションで多能工化を進めているため、休暇・休業があった場合でも現在のところはフォローできている。しかし、特定のスペシャリストにしかできない仕事もあり、そのような仕事に就いている人が休暇・休業を取得すると、その仕事に関してはカバーできなくなる可能性があることを課題としている。

さらに、より柔軟な働き方を実現するため、フレックスタイム制活用を考えている。加えて、社員の年齢があがるにつれ、育児から介護に問題がシフトするはずなので、それに応えられるような企業になりたいと考えている。

*妊婦特別有給休暇は、通院のため5日間（40時間）の有給休暇を付与する。配偶者特別有給休暇は、出産時2日の有給休暇に加え、子1人につき5日間（40時間）の有給休暇を付与する。看護休暇制度は、小学校就学前の子1人につき5日間（40時間）、全て1時間単位で取得可能である。

企業事例⑥

～従業員の選択肢の幅を広げて
仕事と生活の調和を支援する取組み～

◆会社概要◆

東京都
大正8年
創業
従業員数 930名（平成16年2月5日）
事業内容 百貨店業

1. 取組みの経緯

同社では、百貨店という事業特性上、女性社員の活性化については積極的な取組みを行ってきた。最近では、ポジティブアクションについては平成12年より女性の職務登用の数値目標を設定、「子の看護休暇」については平成15年より付与を行うなど、努力義務の段階より制度化を進めていた。

このように、仕事と生活の調和を推進するため、性別や年齢を問わない全般的な取組みを行っていることが社内風土ともなり、「仕事と生活の調和」を促進する制度の利用率向上にも寄与していると考えている。

2. 取組みの状況

同社の出産・育児・介護関連諸制度は右記のとおりである。

これらの制度は、努力義務の段階から制度化されている。重要なことは、制度の趣旨に則ったサポート体制であり、そのために企業は、労働時間や経済的な援助、情報提供や教育などのサポートを提供し、社員が選択できるようにしている。

現状においては、常に社員の1割程度が何らかの制度を利用している状況であり、職場において、事由があれば様々な便宜を図るのが公正であるという意識を醸成している。

運用においては、休暇・休職者に対応する人員管理が一つの重要なポイントとなるが、同社では、売り場であれば、原職や本人の意向なども考慮しながら復職時の配属先を決定している。また、欠員はパート社員などで補充するなど、職場へのフォローも行っている。ただし、休職復帰後に短時間勤務を希望している場合は、短時間勤務が可能な職場に異動することになる。売り場は、商品知識以外にはほぼ共通の業務であるため、他の売り場に異動することもある。また、バイトなどのパート社員で補充できない場合は異動で埋めてしまうので、原職復帰は難しい。

3. 取組みの効果

諸制度を整備することによるメリットとしては、人材の確保（採用・リテンション）と社員、とりわけ女性のモチベーションアップがあげられる。

採用活動においても、積極的に同社の取組みをPRしているため、制度を理解した上で就職を希望する学生も多い。