

平成17年度版

中小企業両立施策事例集



目 次

1 . 鎌田信号機株式会社	2
2 . 喜一工具株式会社	3
3 . 株式会社ケーエスアイ	4
4 . コプロ株式会社	5
5 . 医療法人栄公会 佐野記念病院	6
6 . サンコーインダストリー株式会社	7
7 . 医療法人積善会 高橋病院	8
8 . 株式会社ニコニコム	9
9 . 新田ゼラチン株式会社	10
10 . ホリアキ株式会社	11
11 . 株式会社堀商	12
12 . 医療法人同仁会 松崎病院	13
13 . マツダ紙工業株式会社	14
14 . レッキス工業株式会社	15
15 . O社	16

鎌田信号機株式会社

設立：昭和32年12月（創業 昭和22年） 資本金：5,000万円
本店所在地：大阪府東大阪市川俣1丁目16番35号
事業内容：電子応用機器並びに各種電気機器の製造および販売
従業員数：正社員 男性32人 女性6人・パート社員等 男性1人 女性3人

■ 初めての育児休業取得者を機に短時間勤務制度を充実

育児休業については、法定どおりですが、育児休業者が最初に出たときに、幼児期の子どもを養育するための支援策の必要性を実感し、短時間勤務制度を小学校就学前まで利用できるようにしました。また、短縮時間も最高2時間までとしていますので、1歳までは、育児時間とあわせて3時間まで短縮できることとなります。



現在この制度を利用している者が1名おりますが、第1子が産まれたときに、育児休業取得後、短時間勤務制度を利用し、その後引き続き第2子の出産休暇、育児休業にはいりました。休業中は、メールを利用して、諸手続き関係の連絡や会社行事の情報を提供し、スムーズに復帰できるよう、部門長が小まめに職場の情報提供をしてきました。現在は、職場復帰をして、8時30分の始業時刻を9時30分に、5時20分の終業時刻を4時50分に、1時間半の短縮勤務としています。

育児、養育は、一時的に終わるものではありませんし、本人の健康状態や家庭環境、保育所などの社会環境など事情はさまざまです。当事者とよく話し合いを行い、それぞれの事情に合った長期的な支援をすることが大切だと思っています。そして、そういった事例をもとに制度を整備していくことにより継続勤務が可能になり、当社で培った経験や能力を活かし続けてもらうことができると思っています。

■ 個々の事情に合わせた有給休暇の取得方法で充実した生活を

有給休暇を取ることに對してマイナス評価をすることはありませんので、誰もが安心して休暇を取得することができます。業務に関しては、日頃から部署内での理解や協力体制ができていますので、大きな支障がでることはありません。

例えば、子どもの学校行事や家族の通院の付き添いなど短時間ですむ所用のために半日有給休暇制度を活用する者、旅行などで1週間、10日間という連続取得をする者、土曜出勤の日を全て有給休暇にあてて毎週学校に通う者など、それぞれの事情で各人にあった休暇の活用をしています。

職業生活とあわせて、個々の人生全体も充実させることは、明るく活力ある職場づくりに欠かせない重要な要素であると考えています。

喜一工具株式会社

設立：昭和25年7月（創業 昭和18年1月） 資本金：9,500万円
本店所在地：大阪府大阪市西区立売堀3丁目8番14号
事業内容：機械工具等の卸販売及び輸出入
従業員数：正社員 男性125人 女性30人・パート社員等 男性2人 女性38人

■ 柔軟な対応でスムーズな職場復帰を支援

育児休業等については、法施行と同時に制度を整備しました。実績としては、産前産後休暇に続く育児休業取得後、保育所が見つかり、早く職場復帰したいとの本人からの申出があったため、約6ヶ月の育児休業取得後、子どもが1歳になるまで、引き続き1日1時間の時短勤務制度を利用したというケースがあります。



復帰については、原職復帰が原則ですが、その時は、出産当時所属していた企画課は細かい神経を使う作業が多く、負荷が高いため、本人と十分な話し合いをもち、希望や健康状態も考えて、2年前の入社時に配属されていた営業の受注課に復帰しました。時間単位で調整のしやすい仕事であり、本人にとっても慣れた仕事で、職場での人間関係もできているのでスムーズに職場復帰ができました。

■ 勤務時間選択制度で会社生活と家庭生活の両立を実現

平成7年に、「勤務時間に対する社員の意識の向上」「勤務時間の合理的活用による時短の推進」「会社生活と家庭生活の両立」「ゆとりある生活の実現」の4つを目的とした、勤務時間選択制度を導入しました。これは、始業時間を8時30分、9時、9時30分、10時の4パターンの中から1週間ごとに選択することができるものです。実際には、数ヶ月から1年単位で選択されていますが、京都等遠方から通勤している者や、子どもの養育、家族の介護など、それぞれの家庭の事情と、自分の担当業務の兼ね合いで、効率的な生活パターンを選択することができます。少人数の部門では利用しにくいなどの課題はありますが、その場合は個別に対応し、制度創設の目的であった長時間勤務の問題は軽減されてきています。

■ 半日有給休暇制度の利用で父親も子育て参加

当社では、半日有休制度も導入しています。1日休むと業務にも差し支えますが、午前、または午後という半日単位なら、調整がやすく、気軽に取得することができます。「子どもが熱を出した」などのとき、母親が休まざるを得ないケースが多いと思いますが、当社では、男性も子どもの急病などで半休を利用することもめずらしくありません。企業負担を増やすことなく働きやすい職場にするには有効な制度だと思っています。

株式会社ケーエスアイ

設立：昭和22年11月 資本金：9,180万円
本店所在地：大阪府大阪市西成区南津守7丁目15番16号
事業内容：印刷業
従業員数：正社員 男性103人 女性14人・パート社員等 男性6人 女性31人

■ 制度の周知徹底と柔軟な制度の運用

当社では、制度の周知徹底と柔軟な制度の運用をすることで、従業員の両立支援に取り組んでいます。具体的には、就業規則を全員に配布し、会社のルールを広く知ってもらうと同時に、自分にどのような権利と義務があるのかも理解してもらいます。また、出産や育児などの該当者が発生した場合には、ひとりひとりに、産前産後休暇や、育児休業制度、育児休業給付、社会保険の免除などについて詳しく説明します。

育児休業については、このように制度や会社の姿勢を周知していたため、職場の理解も得やすく当初から取得者があり、前例ができたことで続く人も取得しやすい職場風土になっていきました。社員同士の自主的なネットワークや情報交換も活発で、先輩取得者からのアドバイスもあり、現在の在籍者で育児休業の取得実績のある6人のうち5人までが、第2子を出産し、育児のときも育児休業を取得して働き続けています。

また、育児休業は、原則として子どもが満1歳になるまで取得することができますが、平均するとだいたい6ヶ月くらいで職場復帰しています。これは、やむを得ない事情のある場合以外は、時間外労働をしなくてよい体制にしており、定時の5時に終業して保育所の迎えに行くことができることや、子どもの急病などの理由による早退について職場の理解が得られる風土になっているせいだと思います。地元密着型の企業で、従業員の住居が比較的近いことも、影響しているかもしれませんが、中には、子どもが出来たときに会社の近くに転居してこられた者もいます。ご本人の働き続けたいという思いと、会社としての貴重な人材を失いたくないという思いがうまく作用してこのような結果になっていると思います。



■ 取引先の信頼がアップ

印刷業では、細かい要望に対して確実に素早い対応が求められます。その点、事情をよく知っている担当者がいつも対応できることは、取引先のサービスの向上にもつながります。制度づくりも大切ですが、ルールに縛られることなく、働く側の希望に合わせて柔軟性をもって運用することで、実績と経験豊かな従業員が増え、取引先からの信頼が向上していることは、会社にとっても大きなメリットとなっています。

コプロ株式会社

設立：平成2年10月 資本金：5,000万円
本店所在地：大阪府大阪市淀川区西中島5丁目14番10号
事業内容：プライベートブランド商品の企画、販売
従業員数：正社員 男性28人 女性27人・パート社員等 女性7人

■ 育児休業制度を利用しやすい職場環境づくり

現在の代表取締役は、家庭と仕事を両立しながら当時女性ではめずらしい管理職へと登用され、そして取締役へという経歴を踏んできた女性であるだけに、社内の隅々まで熟知しており、従業員に対してきめ細かい対応ができていることが特色となっています。



育児休業等については、法律施行と同時に社内制度を設置し、従業員への周知を行ない、育児休業制度を利用しやすい職場環境づくりに取り組みました。具体的には、休業中の業務については、職場、休業者の双方に負担がかからないよう代替要員の採用や配置転換で対応し、出産・育児等で休業中の者には、機関紙の送付、電話による状況の把握など担当者がまめに連絡をとって連帯感を失わないように心がけています。職場復帰後についても、時短勤務制度利用者が周囲に気を使って帰りにくい時には、上司の方から早く帰るようにと声をかけるようにしています。その結果、今では、特別な事情がない限り出産・育児を理由に退職するということはなくなり、既に、パートタイマーを含む8人の女性が育児休業をとり職場復帰をしています。

有給休暇についても、総務から各職場のリーダーに個人ごとの取得状況を毎月連絡して社員への取得を促し、各個人にも年に一度、時効で消えてしまう有給休暇の残日数を知らせて完全消化できるように努めるなど、取得の奨励をしていますので、子どもの病気や家庭の都合などの理由でも利用しやすい雰囲気になっています。

■ きめ細やかな制度づくり

共済会から、祝い金、見舞い金、出産手当金などを支給し、産前産後休業中の社会保険料や、出産、育児の時の一時的な出費に当てることができるような制度を作っています。

その他、両立支援のための取り組みとして、妊娠中の時短勤務制度を導入しており、2時間までの勤務時間の短縮ができるので、混雑を避けて通勤でき、職場に気を使うことなく通院することも出来ます。また、介護休業については、法定の通算93日を上回る通算1年までの介護休業制度も設けています。

このような取り組みにより、従業員が安心して働くことができる体制ができ、またどのような状況でも協力しあうという職場風土ができたことは、当社にとって大きな強みになっているといえます。

医療法人栄公会 佐野記念病院

設立：昭和33年1月
本店所在地：大阪府泉佐野市中町3丁目4番5号
事業内容：病院
従業員数：正社員 男性40人 女性160人・パート社員等 男性2人 女性13人

■ 常時2～3人は育児休業を誰かが取得中 育児休暇経験者50人以上

女性の多い職場でもあり総勢200人の職員がいますので、育児休業はもちろん、介護休業や、傷病による欠勤者等休業者は常にいます。そのため、それを見込んで、少し余裕を持った人員確保をしています。個々人の日常業務に余裕があるという状態ではありませんが、ゆとりある人員計画を立てることで、休暇なども取りやすい、より快適な職場運営をめざしています。

その成果もあり、今在籍中の者だけでも、育児休業の取得経験者は述べ50人。もちろん第2子、第3子でも取得しています。期間はおおむね1年程度。ほとんどの者が職場復帰後、第一線で能力と経験を発揮して活躍しています。



■ 復帰後は本人の希望で配置転換 当直免除や時短など協力体制も充実

職場復帰は元の職種へ戻るのが一般的ですが、希望により配置転換も考慮しています。

例えば看護師の場合、夜勤があり、緊急手術等で時間外労働の発生する「病棟」から「外来」へ、事務職では「病棟クラーク」から「外来クラーク」への配置転換を行いました。

また、老人保健施設では日曜日勤務がありますが、子どもがある程度大きくなるまで日曜日勤務を免除することもでき、子どもの急病などによる突発的な休暇や時短に対しても、協力体制が確立しています。

■ 夜勤明けには、有給休暇も合わせてゆとりづくり

有給休暇は看護師の場合、例えば夜勤の夕方4時半～翌朝9時半の勤務明けの翌日は、公休に加えて、本人の希望により有給休暇をシフトに組み込むことができます。そうすることで、体力的にも、家庭と仕事のバランス面でも、ゆとりづくりを実現しています。

■ 今後の課題は小学校入学以後の学童保育

看護師は資格を持つスペシャリストであり、職場復帰のしやすい職種ですが、他職種でも、看護師と同じ待遇があり、出産後も働きやすい職場です。ただ残念なのは、当院を退職する理由の多くが、子どもが小学校入学後に放課後預かってくれる所がない、夏休み等の長期休暇に対応できないなどであることです。今後、学童保育の対応を考慮中ですが、行政でも支援を考えて頂きたいところです。

サンコーインダストリー株式会社

設 立：昭和23年3月 資本金：19,785万円
本店所在地：大阪府大阪市西区立売堀1丁目9番28号
事業内容：各種ネジの卸売
従業員数：正社員 男性158人 女性73人・パート社員等 男性37人 女性45人

■ 育児期間中のための配置転換制度

当社は、顧客満足の追及と同時に従業員満足を経営の大事な柱におき、気持ちよく働ける風通しのよい職場環境づくりを目指しています。

両立支援のための具体的取り組みとしては、本人の希望による配置転換があります。現在も2人目の育児休業を2名が取得中ですが、出産育児等の時期には、時間的な制約が出てくる場合があります。直接顧客と接する営業では、顧客の都合に合わせるため、計画的なスケジュールが立てにくく、時には時間外労働が発生することもあります。また子どもの看病などで休みたくても、ペアを組む相手に迷惑がかかるので気を使うこととなります。そこで、例えば締切りなどに合わせ、仕事の量や時間を自分で調節できるオペレーター業務などに配置転換することにより、両立がしやすくなるようにしています。



■ 時間外労働の削減により生活時間が充実、勤続年数も伸び優秀な人材を確保

もうひとつの取り組みとしては、時間外労働の削減があります。時間外労働が多い職場の調査や話し合いを行ってみると、「上司や同僚が残っているから、帰れない。」などのいわゆる「付き合い残業」が多いことがわかりました。そこで、各職場の問題点を洗い出し、必要なものを申告により行うことにし、原則、時間外労働はしないことを決めました。すると仕事を効率的に進めるようになり、時間外労働は一気に減り、最近では6時にはほとんどの者が帰宅しています。また会議の進め方なども工夫した結果、短時間で効率的に進められるようになり、終業時間後会議のためにダラダラと残ることもなくなりました。勤務時間が減った分、自分の生活のための時間が増えました。

このような取り組みの結果、新卒者の応募が増え、多くの応募者の中から優秀な人材を採用できるようになりました。当然のことながら、勤続年数も伸び、ようやく仕事を覚え、顧客とのコミュニケーションがスムーズにとれるようになった時期に退職するという者が減り、顧客のニーズに応えることができる人材が育って生産性も上がりました。

今後も、時代とともに変わっていく社会のニーズや法律を重視し、女性管理職の登用など新しい取り組みもしていきたいと思っています。

医療法人積善会 高橋病院

設立：昭和63年9月 資本金：1億484万円
本店所在地：大阪府貝塚市堀1丁目16番6号
事業内容：病院
従業員数：正社員 男性8人 女性90人・パート社員等 女性4人

■ 職場でカバーし合う体制が確立

女性が中心の職場ですから、仕事と家庭の両立は、開業当初からの課題でした。そこで、病院を始めた昭和63年には、まだ育児休業法という法律はなかったのですが、当院では無給ながら申出があれば出産後育児のための休暇を認めていました。当時は、年次有給休暇の取得資格や退職金の算定期間等



には、育児休業期間中は欠勤扱いでしたが、法の制定後は出勤扱いとし、待遇が改善されたので育児休業の取得者もこれまで以上に増えました。

救急病院などでは3交替も多い中、当院は療養型の病院という性格もあり、時間に比較的余裕があることもあって、より働きやすい交代制をとっています。

当然、育児中の者は日勤を選択しますが、当院は時間契約で、パートという概念はなく、勤務時間の短いスペシャリストとして、日勤の中でも本人の希望に合わせた時間帯で契約ができます。例えば「午前だけ」とか「週に2、3回」など、よりフレキシブルな働き方の選択が可能です。また、子どもの急病などの突然の休暇願いに対しても、職場の中でカバーし合う体制が自然と出来ており、シフトのやりくりは看護師サイドでお互いに調整し合っています。

■ 育児休業期間の上限はなし

さらに、適当な保育所等が見つからないなど環境が整わず、休業期間終了後すぐに復帰できないというようなことがあったので、育児休業期間の上限をなくし、申し出により必要な期間休むことができるようにしました。現在、2人目の子どもの育児休業を取っている者も、1年以上休業中です。また、出産・育児のためにいったん退職した者の再雇用も歓迎しており、戻りたい時に帰れる職場ということで、働きやすい職場環境が作られていると思っています。

■ 6ヶ月未満の継続勤務にも3日間の有給休暇を付与

法律上有給休暇が付与されるのは、6ヶ月の継続勤務の後ですが、公私共に環境が変わり負担のかかる時期の両立支援として、当院では、6ヶ月未満でも勤続2ヶ月ごとに1日の有給休暇を付与し、必要があれば気兼ねなく休みがとれるようにしています。

このようなそれぞれの取組みが功を奏しているのか、全体的に勤続年数は長くなってきています。

株式会社ニコニコム

設立：平成6年8月 資本金：1,000万円
本店所在地：大阪府東大阪市西石切町3丁目6番18号 竹中ビル306
事業内容：ビジネスアプリケーションの開発、法人向けホームページ作成
従業員数：正社員 男性1人 女性6人・パート社員等 女性1人

■ 勤務場所や勤務時間に制約のない職場づくり

代表者自身が会社勤めをしていた頃、3人目の子どもの出産が間近となった時期に、夫の母が入院、家事と育児に追われ、働きたいと思う気持ちがあるにもかかわらず会社で働き続けることができなくなったということがありました。その経験から仕事と家庭の両立ができる職場を作りたいと思い設立しました。そのため、原則として、働ける時間だけ働く、勤務場所もその日の状況によって選べるというかなり自由度の高い職場になっています。

具体的には、年間どのくらいの時間、どのような内容の仕事をしたいのかなど個人ごとに話し合いをし、その希望に基づいて仕事を振り分けます。原則として働く場所は、本人の裁量にまかせており、期日までにできれば、業務は会社でも自宅でも行なうことができます。働く時間帯も自由です。仕事の指示や連絡、報告などは、グループウェアの活用によりいつでも誰とでもできるような状態になっています。労務管理上、把握しきれない部分もありますが、仕事の量と労働時間は、本人の過去の実績からだいたい目安がつくので、仕事の進捗状況と共に、実際に働いた時間を毎日報告してもらうことで管理しています。

給与に関しては、当初年俸制にしていたのですが、仕事量に変動があり対応できないことが多かったため、今は、時間給制にして業務に従事した時間分を支払うという形態に変更しました。そうすることで、出産、育児にかかわらず家庭の事情等で勤務形態を変更したい場合もフレキシブルに対応できるようになりました。



■ 育児休業中の教育で、レベルアップ

また、円滑な育児休業復帰のための研修制度も設けており、会社が費用を援助することにより、育児休業中に新しい資格をとった従業員もいます。育児休業復帰後、養育のために勤務時間を短縮した場合でも、付加価値の高い仕事がしてもらえるので時間単価があがり、双方にメリットが生じています。

新田ゼラチン株式会社

設立：昭和20年2月（創業 大正7年1月） 資本金：3億7,500万円
本店所在地：大阪府大阪市浪速区桜川4丁目4番26号
事業内容：写真用、医療用、食用各種ゼラチンの製造・販売
従業員数：正社員 男性267人 女性53人・パート社員等 男性10人 女性55人

■ 両立支援の制度の充実で、出産後継続勤務が当然の会社

現在、育児休業取得中の者が3名いますが、過去の実績は9名なので、同時取得としては一番多い状態です。休業の期間がはっきりしているのも、業務については他の部署から一時的に人員をまわしてもらう、業務支援を受けるなど計画的に各部署間で協力し対応しています。休業中のフォローとしては、社内報の送付や事前の預かり金制度による積立金の継続などをしていますが、利用者には好評です。



子どもが小学校就学までの時期については短時間勤務制度を設けていますが、始業が朝8時半なので、30分遅らせて9時出社を選ぶパターンが多くなっています。郊外の工場地域なので自動車通勤が可能で、子どもを保育所に送迎するには良い環境が整っていると思います。

■ 利用者のニーズにあった介護休業を実施

介護休業については、介護保険法では、連続した日数の休業を想定しており、また同一の要介護状態ごとに1回となっていますが、当社では、同一の要介護状態でも通算93日までは断続的に休めるような制度にしています。

男女それぞれ1名ずつの取得者がいますが、例えば、この男性の場合、彼が週2日の介護休業を取ることで、彼の兄弟が交代で介護できるようになりました。このように他の家族と交替で介護する場合や、要介護者の状態に変化がある場合には、ランダムに自分の都合の良いように取得できますから、非常に使い勝手が良いと思います。従業員のニーズにあった柔軟な制度ですが、このようなケースでは、雇用保険の介護休業給付の対象に該当しないのが残念です。

■ 有給休暇も法定以上を付与 平均70%以上の取得率

有給休暇は法定を上回る日数を付与しており、上限が1年につき24日、繰越で48日としています。取得率は以前から高く、平均でも70%以上となっています。これは、当社が法令遵守の方針のもと、制度の整備を図り従業員に啓蒙を続けてきた結果、有給休暇は当然取るものという認識が定着したもので、有給休暇が自由に有効活用できることは働きやすい職場づくりの一端を担っていると思います。

ホリアキ株式会社

設立：昭和29年10月 資本金：5,000万円
本店所在地：大阪府東大阪市長田中3丁目6番8号
事業内容：包装資材、包装機器等のデザイン開発・企画、販売
従業員数：正社員 男性85人 女性40人・パート社員等 0人

■ 年齢や家庭状況にこだわらず 優秀な人材を確保

人数に余裕のない中小企業にとって、優秀な人材の確保は重要な課題です。

そのため、採用面接には、必ず本社から管理本部の者が行き、会社が従業員に求めることをきちんと説明し、年齢や性別といった属人的な要素よりも、本人の能力・人格などを重視して、会社にとって必要な人材を採用するようにしました。すると、結果として既婚女性等の人数が増え、現在は40人の女性のうち約8割に配偶者や子どもがいます。当初は、既婚者や小さい子どもがいる女性を採用することに抵抗のある者もいましたが、「休みがちである」「子どもが出来たら辞める」などといった問題はほとんど発生せず、むしろ優秀な働きをしてくれることが多かったのです。それが、実績となり、今当社では全国で既婚女性やシングルマザーが活躍しており、会社では、誰が独身で誰に子どもがいるかなどは、意識すらしない職場環境になっています。



■ 長く勤めることができる職場環境づくりを

長く勤めることができない職場環境にいることは、せっかく育てた人材を活かせないこととなります。優秀な人材が退職してしまうようなことがないように、個々の事情に配慮した対応ができるようにしています。夫の勤務先の転勤に合わせて、当社の従業員を東京営業所に転勤させたこともありました。また、早くから社員1人当たり1台のパソコンを使えるようにして、ITの活用による情報共有を実現するなど、誰もが働きやすく、能力を発揮できる職場づくりへの取り組みを進め、大阪府の「男女いきいき・元気宣言」事業者としての登録もしています。

家庭と仕事の両立支援のためには、休暇や育児・介護などの支援のための制度の導入も必要ですが、個人の仕事の実績・成果をきちんと評価し、働き続けられるようにその能力を伸ばしていくことが、従業員が意欲的に仕事に取り組む原動力となり、会社業績を上げる要因にもなっています。

■ 自宅をサテライトオフィスに

今後の取り組みとしては、自宅にインターネットを引くための援助をして、育児や介護などの理由で出社が難しい日には、一時的に自宅をサテライトオフィスにできるようにするなど、自由度を広げ、働く人のニーズに合わせた体制を作って能力のある人の活用を図って行きたいと思っています。

株式会社堀商

設立：昭和57年8月23日 資本金：1,000万円
本店所在地：大阪府柏原市田辺1丁目16番54号
事業内容：服飾小物の企画、製造、卸売業
従業員数：正社員 男性2人 女性3人・パート社員等 女性6人

■ 職場への子どもの訪問OK

当社はスカーフ・ストール・マフラーを中心とした、服飾小物を扱っており、商品の仕分けや値札つけ、商品のセットなど細かな仕事が多いため女性の活用が欠かせません。そのため、家事、育児、介護といった家庭生活の大きな担い手でもある女性が働きやすい職場になるようにと柔軟な対応に努めています。私共のような規模の会社ではめずらしいと思いますが、育児休業取得者も今年初めて出ました。



労働時間の管理については、家庭生活が守れるように、特別な事情で出荷が集中したときなど以外は、時間外労働をさせないようにしています。また、子どもの急病や学校行事などで必要なときには、時間単位の休暇を取れるようにしています。

その他業務に支障のない範囲で、子どもが職場に立ち寄ることを認めることがあげられます。例えば、学校帰りなどに「ただいま」と声をかけに来たり、鍵を取りに寄ったり、お小遣いをもらいに来たり、行き先を告げにきたりというような、ちょっとしたことですが、日常生活上では便利なこともあります。また、母親が働く姿を見ることで、仕事に対する子どもの理解が深まり、働きやすくなったという効果もでています。

■ 育児のための退職者には再雇用制度

また育児などのために退職した従業員を再雇用する制度も設けています。出産で退職して、育児などで出社が難しい期間は、希望により、在宅で出来る仕事を請負でもらうこともできます。そして、会社へ出社できる体制が整ったところで、パートタイマーとして優先的に再雇用しています。今後は正社員への登用も考えています。

少人数の会社だから出来ることでもありますが、従業員を労働者としての面だけでなく生活者として捉え、家庭的なムードの中で、無理なく仕事が続けられるように支援を行なってきました。そのおかげで、20年間継続勤務している従業員もおり当社の主戦力になっています。従業員の子どもの成長は、私達にとっても励みになります。

今後は、家庭の事情などで出社が難しいときのために在宅勤務制度なども整備したいと思っています。

医療法人同仁会 松崎病院

設立：昭和50年1月(医院開設 昭和15年1月) 資本金：1億4,000万円
本店所在地：大阪府大阪市生野区新今里7丁目4番8号
事業内容：病院
従業員数：正社員 男性20人 女性 70人・パート社員等 男性15人 女性35人

■ 育児休業のパンフレットを妊娠時に配布

育児休業等の制度については今まで対象者が少なく、当院で育児休業を取得した者は4人で、復帰したのは1人です。過去の取得者が少ないと、その対象者になっても申請できない者もいるので、現在では出産がわかった時点で、ひとりひとりにパンフレットを渡し、説明して、周知徹底に努めています。



■ それぞれの希望や事情に即した個別の支援対策を

両立支援対策は、まず働きたいという思いを受け入れるように努めています。その上でそれぞれの事情や本人の希望に沿った対応策を、問題が発生した時点で、個別に対応しながら、徐々に制度化しています。

例えば、現在2人目出産の育児休業を取っている者がおりますが、第1子の出産の時には、管理栄養士の職に就いていました。管理栄養士は当院では一人部署にあたります。また管理栄養士は常勤の雇用が定められているため、補充人員に派遣などは使えません。このケースでは、本人が育児休業中にケアマネジャーの資格を取り、本人の希望もありましたので、ケアマネジャーとして復帰しました。資格の必要な一人部署の育児休暇については、今後の課題となっています。

年次有給休暇については、看護部長が本人の希望を聞いてシフトを組むときに配慮するため、看護師の取得率は高く、事務部門以外は、ほぼ100%消化しています。また小学校就学前の子を持つ従業員に対しての始業・終業の時刻の繰上げ、繰下げなどについても同様に、シフトを組むときに本人の申し出に配慮し、臨機応変に対応しています。

■ 育児費用の援助制度を設定

また職場の受け入れ体制が整ったとしても、その他の理由で続けられないことも多いので、できるだけ早く職場復帰してもらうために、育児費用の援助制度を設けました。

この制度設定のきっかけは、ある看護師が出産後、週2～3日くらい働きたいと希望したのですが、時間的な問題や子どもの年齢などでなかなか適当なところが見つからなかったことです。そこで、月額制であった民間のベビーセンターの保育料を当院が交渉し、日額にしてもらいました。それでもなお費用負担が大きいのので費用の半分を当院で負担する制度を作った訳です。将来的にはちょっとした残業などにも対応できる託児所との契約などを検討していきたいと考えています。

マツダ紙工業株式会社

設立：昭和49年8月（創業 昭和33年） 資本金：2,000万円
本店所在地：大阪府東大阪市衣摺5丁目14番24号
事業内容：紙工業
従業員数：正社員 男性21人 女性 5人・パート社員等 女性1人

■ 家族ぐるみの社風を大切にしながらも就業規則を整備

育児休業の取得は、今まで該当者がいなかったのですが、最近になってその可能性が出てきました。優秀な社員は子どもが生まれても働き続けてもらいたいので、これをきっかけに就業規則等を整備し、法の趣旨に沿った育児休業制度を定め、従業員に周知しました。

ただ規則以前に、家族ぐるみといった社風があり、お互いがお互いのことをよく知っているので、協力体制は出来ており、仕事内容の配慮や助け合いも自然になされています。



■ ここ8年間退職者ゼロ 家族連れ社員旅行や子どもに職場を見せるイベントも開催

みんな長く腰を据えて働いてくれていて、ここ8年間退職者はいません。定年後の再雇用制度もあり、65歳まではほとんどの従業員が働いています。

家庭と仕事の両立のためには家族の理解が欠かせないので、毎年行っている社員旅行は何年かに一度は、家族も一緒に参加できる旅行にしています。それから小学生くらいの子どもの多くなった時期には、子どもたちに半日現場を見てもらい、手作りカレーをご馳走するようなイベントも行いました。子どもたちは、業務や段ボール箱について興味津々で、親も「子どもに知ってもらってよかった」など好評でした。

■ 半日有給休暇制度とリフレッシュ休暇

当社では半日有給休暇を設けており、通院や行政窓口での手続き、免許の更新などに活用されています。また、年次有給休暇とは別に、年に1日リフレッシュ休暇があります。

節句用の人形ケースの製造を行なっているので、11月～3月は繁忙期となり、なかなか有給休暇をとってもらえません。それでリフレッシュ休暇を設け、夏の半年間に年次有給休暇とともに取ることを奨励しています。思ったよりも長期休暇をとる者は少ないのですが、有休をあまり使わない者もリフレッシュ休暇は、ほぼ全員が取得しています。

年次有給休暇の取得率は、長期休暇をとる者、病気や体調不良の調整に日ごろから利用する高齢者、年に2～3日しか取らない者など個人差があります。家族的な社風が、迷惑をかけられないといった、「しがらみ」になってしまうことのないよう、就業規則の改定を機に、これからも現場に即した支援を強化促進していきたいと考えています。

レックス工業株式会社

設立：昭和40年2月（創業 大正14年） 資本金：9,000万円
本店所在地：大阪府東大阪市菱屋東1丁目9番3号
事業内容：配管用機械・器具の製造
従業員数：正社員 男性175人 女性24人・パート社員等 男性1人 女性2人

■ 育児休業制度の定着により 勤続年数が長くなった

平成3年に育児休業法ができたときから就業規則に定め、広く従業員に周知しているため、当社における育児休業の取得率は高く、現在在職中の既婚の女性従業員は全員育児休業を取得して継続勤務しています。

もちろん一人目だけでなく、第2子、第3子に関しても必要な者は育児休業を取得しています。今では結婚後、出産しても働き続けるのが普通という職場風土になり、女性の勤続年数は、育児休業制度が出来る前に比べるとかなり長くなりました。休業中の代替要員は特に補充することなく、部署内でカバーしあっていますが、家族の協力が得られたり、保育所などの手配がいたりして早めに休業を終えて、入社してくることも多く、職場で不都合がおこるようなことは今までありませんでした。また、職場復帰後も3歳に達するまでの子どもを育てている場合は、一日の勤務時間を30分単位で最大1時間まで、短縮できる制度を導入しています。

新しい人を採用して、一人前に教育するには、大きなコストと時間がかかります。育児休業の取得により、経験を積んだ従業員に継続勤務してもらい、復帰後もその経験の上に能力の向上に努めてもらうことのメリットは大きいといえます。



■ グループウェアの利用により情報交換が活発に

有給休暇については、半日休暇制度を導入しており、育児に限らず個人や家庭の事情に合わせて休暇をとりやすい環境を整備しています。介護休業についても、育児休業制度と同様に制度の普及を図り4、5年前には男性が親の介護のため休業制度を利用した実績もあります。

サイボウズというグループウェアの導入により、休暇休業中も自宅のパソコンで会社の情報や状況をタイムリーに詳しく知ることができます。社内メールによる従業員間の情報交換も活発に行なわれ、そのことも職場復帰や各種福利厚生制度の利用率を高めています。

〇社

本店所在地：大阪府東大阪市

事業内容：製造業

従業員数：正社員 男性70人 女性12人・パート社員等 男性2人 女性12人

■ 製造1課の検品など現場の熟練工が育児休業を取得中

現在、製造1課では、検品担当の正社員1名とパート1名の計2名が同時に育児休業を取得していますが、検品作業（ムラ、キズ、柄等のチェック）は、最終工程で行う主観的で熟練を要する重要な作業です。そのため、育児休業中の従業員が行っていた業務については、休業者1名に対して2名の派遣社員を補充しており、現在4名の派遣社員が入っています。この間、会社の負担は増えますが、新人の教育に2～3年かけるよりは、長期的に見ると効率的であり、会社と休業取得者との信頼もできますので、育児休業後は復帰して、またその技術を活かしてもらえると期待しています。

■ 週2回のノー残業デー実施で、心と体にゆとりが生まれ、当日の病欠が減少

製造2課の現場では、重い物を持つなどの重労働もあるため、身体を休み、生活のための時間をとってもらおうと、毎週水・土曜日は、ノー残業デーを実施しています。

その結果、家庭と仕事のバランスが取れるようになり体力的にも、気持的にも、少しゆとりが出来てきたようです。部門の従業員全体の健康度がアップし、風邪や腰痛による当日の病欠等も減り、効果のほどを感じています。

■ 変形労働時間制を採用してメリハリを

1年単位の変形労働時間制の導入により、製造1課は、9～12月の約4ヶ月は繁忙期で、時間外労働が発生することもあります。しかし1～8月は、毎週土曜日にも休みになります。正月から3月の行事の多いシーズンや、春夏のレジャーシーズンが週休2日になるため、秋から年末の繁忙期も家族の理解を得ながら、がんばってくれています。

■ 時間をかけて育てた人材を大切にしたい

当社では人材を消耗品とは捕らえていません。入社後、時間をかけて育て、また自分でも磨いていくものというスタンスです。そして長期スパンで見ると、家庭と仕事が良いバランスで働ける職場づくりが、女性はもちろん、誰にとっても必要だと考えています。

当社の勤続年数は、男性が約13年に対して、女性は約12年。ほぼ差がありません。この数字は、女性にとっても働きやすい会社づくりが出来てきた成果だと思っています。

大阪府仕事と子育ての両立促進のための標語

子育てに 会社も応える 新時代



大阪府

商工労働部雇用推進室 平成18年3月発行

〒540-8570 大阪市中央区大手前2丁目
TEL 06-6941-0351(代表)

<http://www.pref.osaka.jp/osaka-pref/ofc/080/072/>

この冊子は5,000部作成し1部あたりの単価は100円です



古紙配合率100%再生紙を使用しています。