

# 株式会社 東洋

～若者を確保するために働きやすい職場環境の構築を～

〒住所 〒509-4221 岐阜県飛騨市古川町若宮2-1-1

電話 0577-73-2118 FAX 0577-73-5438 ホームページ <http://www.kk-toyo.co.jp/index.html>

社員数 90名 男性 65名 女性 25名 女性社員の割合 26.7%

小学校入学前の子どものいる社員の割合(社員全員に対する割合) 男性 18.5% 女性 32.0%

資本金 3,000万円 事業内容(業種) 製造業、販売業、サービス業

## 1 一般事業主行動計画の策定

当社は、「顧客重視」・「地域貢献」・「人間重視」を経営方針としており、育児支援施策は、社員一人ひとりの人間性を重視している。

また、社員の若返り策を推進しており、定期的な採用を行うことで、新規学校卒業者の採用を目指している。若年者を確保していく中で、働きやすい職場環境の構築を図るためのアピールとして、法律に先駆けた人事施策を行う必要があるとして進められたのが、今日までに至る一般事業主行動計画への取り組みであった。



株式会社 東洋 本社

一般事業主行動計画の策定に当たっては、社員の利便性並びに社内で取り組みやすい内容がある程度想定したうえで、社長の了解を得ながら策定を進め、ある程度進んだ段階で、財団法人21世紀職業財団のアドバイスを得ながら、最終的に策定項目を決定していった。

また、一般事業主行動計画を策定する中で、社内環境や社員事情に照らしながら、当社として発生が予測される事態に備えられるような育児支援施策となる項目を定めることを心掛けた。

一般事業主行動計画期間中も労働局のアドバイスを得ながら、計画の項目を多少変更しながら、社員のために更なる利便性を図った。当初定めた「ノー残業デー」については、年間を通した業務の繁閑に合わせ柔軟に設定できるようにし、「ノー残業ウィーク」へと変更した。また、育児社員用の「短時間勤務制度」も計画期間中に追加した項目である。

最近の新規学校卒業者を対象とした就職相談会でも、女性からの当社の育児支援取り組みに関する質問が相次いでいたことも、当社の一般事業主行動計画策定への取り組みの促進へ繋がった。

採用応募者については、地元よりも他県からの新規学校卒業者が多く、「結婚や出産をしても、働き続けたい」という仕事観を持っている若い女性が増えていることである。

## 2 一般事業主行動計画の実施から認定の取得まで

一般事業主行動計画の内容やそれに伴う取組み方針については、全体朝礼を通じて社員に説明した。また、社外向けにも当社ホームページを通じて周知を図っている。「仕事と家庭の両立支援」と題し、一般事業主行動計画の内容（第1期並びに第2期）を始めとする当社の育児支援施策に係る取組み内容をオープンに掲載されている。

### 当社HPに掲載されている「仕事と家庭に両立支援」

- ①一般事業主行動計画の策定内容（第1期 & 第2期の策定項目）
- ②厚労省認定の「くるみん」マークの意味と認定要件について
- ③財団法人 21世紀職業財団指定の「職場風土改革促進事業」の取組み内容
- ④岐阜県への「子育て支援企業」の登録に関する取組み内容

当社でも、特に認定を目指すうえで、「男性の育児休業取得」が一番苦労したが、計画期間中の平成19年に、当社規定である「配偶者出産休暇」に接続する形で5日間の育児休業を取得した男性社員がいたので、認定要件を満たすことが出来た。

### ◆育児休業の取得状況

現在までの育児休業取得者は3名（男性1名：女性2名）である。女性社員のうち1名は、第1子・第2子について、共に育児休業を取得した。休業中の社員も、休業期間中に子どもを連れて会社に来るなど社員とのコミュニケーションを保っており、会社への意識を繋ぎ、本人の心の不安も解消できている。

また、事務職員の育児休業社員が発生した場合は派遣社員を依頼したが、現場作業員に発生した場合には、他の作業員でカバーしている。

## 3 認定取得のコストと効果

認定取得した「くるみん」マークの活用方法については、当社ホームページの育児支援施策関連サイトや会社案内のパンフレットに掲載している。

また、新規学校卒業者又は中途採用者向けの就職情報誌に採用募集記事を掲載する際も、「くるみん」マークを付ける等、当社が育児支援施策を行っている企業であることをアピールしている。

認定取得後は、当社が、県内における従業員100人以下企業で初の認定取得であるということもあり、各報道機関の取材対応に追われた。新聞社やテレビ局の取材については、当日の社員へのインタビューや撮影があり、その取材に驚きつつも、自社に関する報道があったことは大きな効果があった。

これは、社員自身も世間の育児支援の盛り上がりを再認識するとともに、自社が国から認定される程の福利厚生制度を受けているという認識を持つことにも繋がった。

認定取得を機会に、当社では、財団法人21世紀職業財団の指定を受け「職場風土改革促進事業」に取り組むことにもなったが、当事業の中でも、無駄な残業時間の削減を目指した“多能工化の推進”を図ることとなった。具体的には、部署ごとに、“仕事の平準化”についてのグループ討議を行い、各社員に個々の詳細な作業についてのレベルをチェックシート等で印を付けさせ、自分の仕事の処理能力を認識させることで“同僚にアドバイスしながら作業できる”レベルまでの能力の底上げを図っている。

## 4 第2回一般事業主計画策定の際の課題と工夫

第2回目の一般事業主行動計画取組みに当たっては、第1回目の一般事業主行動計画における社員の感想や、今後の希望を次期計画の項目に表わすことを念頭に置いて取組んだ。

具体的には、第1回目の一般事業主行動計画について社員へアンケートを実施し、半数以上の社員からの要望が多かった「半日単位の有給休暇制度」を項目として定めたのだが、これは「全社員共有の制度」として模索していた当社の思惑と一致した結果となった。

また、「育児休業の複数回取得制度」も定めたが、こちらは「妻や子どもの事情に合わせて、短期間であっても、複数回に分けて取得出来る方が安心」という男性社員の利便性に考慮して定められたものである。

他には、子育て社員のみならず、家族を介護する社員も利用できるようにと、「育児・介護に要した費用の貸付制度」を定め、社員の緊急事態に対応した経済的支援も行うこととした。

この第2回目の一般事業主行動計画策定に当たっては、同時並行の「職場風土改革促進事業」との兼ね合いも考慮して策定した結果、従来は2日間の付与であった「配偶者出産休暇」を5日間に延ばして策定することも検討している。「配偶者出産休暇」の策定については、男性社員の利便性をも考慮した点も併せ持っているが、男性社員にとっては、「出産時はなるべく家庭の時間が多く取れる方が良い」という配慮と、「配偶者出産休暇」と育児休業を接続して取得させることによって社員の所得保障にも配慮していこうと考えている。



社内掲示板

## 5 今後、一般事業主行動計画の策定から認定を目指す企業・団体へのアドバイス

「一般事業主行動計画策定の際には、“高望みしない”、“会社の現状を既成概念で捉えない”という姿勢を持ち続けるのが宜しいと思います」と担当者は話す。「難しいことを考えずに、会社の状況に照らして出来る範囲の支援内容を一般事業主行動計画に落とし込んでいくことが一番だと思います」と行動計画実施期間中であっても、冷静に自社分析をし、社員の利便性を常に見据えながら策定していった自らの姿勢を振り返り話をしていた。



当取組みに関する登録証

※行動計画例についてはP2参照