

株式会社 カミテ

http://www.ink.or.jp/~kamite/

所在地／秋田県鹿角郡

従業員／30名（男性15名、女性15名）

資本金／4,000万円

業 種／プレス金型設計・製作及びプレス加工業



◆当社の経営理念～次世代育成（子育て）支援に関する考え方～

当社は、「少数精鋭主義」「社員と会社の双方の発展、幸福を追求し、明るく楽しい職場づくり」を経営理念の中に謳っている。これまでも社員の雇用環境の整備や働き方の見直しに関しては、育児休業

制度、子供の看護休暇制度、事業所内託児施設の設置等、積極的に取り組んできており、今後も経営戦略の一部として推進していく。

◆行動計画の策定・実施の経過

1. 行動計画策定に取り組んだ動機・背景

人材の育成・定着を重視し、次世代育成支援対策推進法制定以前から、育児休業制度を中心に両立支援に取り組んできた。両立支援の充実と認定取得を目的とし、従来からの両立支援制度を基に、さらに充実させた行動計画を策定することとした。

2. 行動計画策定の体制づくりと策定の手順

行動計画の策定に当っては、社長が社員一人一人から要望を聞き、内容を検討していった。また、労働局等の公的機関からもアドバイスを受けた。

◆行動計画達成のための工夫・改善点

行動計画策定に当っては、社員ニーズの十分な把握、実行可能な計画内容とすることなどに留意した。

制度利用による休業者が出た場合の対応としては、社員の多能

工（職）化を進めることにより、他の社員がカバーすることで対応している。そのため、人事面でも部内ローテーションや部門間異動を短期間で行っている。

◆認定を目指す理由～認定のメリット～

認定の取得に関しては、企業イメージアップのためにも是非取得したいと考えている。認定を得ることによって、取引先や消費者が持つ当社や製品に対するイメージが向上し、それによる売上の増加や、社員のさらなるモチベーションアップなどを期待している。

認定マークの活用方法としては、名刺や封筒などに印刷するほか、自社で開発した製品（知育玩具：紙製積み木）のパッケージ等にも活用したいと考えている。認定マークがエコマークのように、国民に広く認知されるものとなることが望まれる。

◆行動計画の策定効果

行動計画の策定は、社員の定着、モチベーションアップ等に大きく寄与している。当社では、出産・育児を理由に退職した社員はいない。

また、社員同士のコミュニケーションも良くなり、皆が会社全体のことを考え、行動するという気風が醸成されてきている。

◆これから取り組もうとする企業へのアドバイス

最も大切なことは、社員のニーズを把握すること。社員のニーズにそぐわない行動計画では意味がないし、効果もでてこない。また、計

画策定に当って、労働局等からアドバイスを受けることも有効である。

（株）カミテの行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成17年4月1日から平成19年3月31日

2. 内 容

目標1 計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする（対象期間内に該当者がいない場合開始前の3年間を含む）。

男性社員…取得率20%以上とすること

女性社員…取得率100%とすること

対 策

- 平成17年4月 育児休業対象者がた時点で、育児休業推進チームを設置し、業務内容、業務体制の見直しや代替要員の確保など育児休業を取得しやすい環境作りを行う。

- 平成17年度～ 育児休業対象者に対し、取得事例を交えた講習会を行う。

目標2 平成17年7月までに看護休暇制度を充実させる。看護休暇制度…現行の小学校就学前までの子に対する制度の範囲を広げ高校卒業前までとする。

対 策

- 平成17年4月～ 労働者の具体的ニーズの調査
- 平成17年6月迄 日数など制度の詳細に関する検討
- 平成17年7月～ 回覧、掲示板を活用した周知、制度の実施

目標3 計画期間内に、有給休暇の取得状況を次の水準以上にする。

取得率…60%

対 策

- 平成17年4月～ 回覧、掲示板を活用した目標及び取得率の周知、従業員への有給休暇使用日数及び残日数の連絡

目標4 計画期間内に、事業所内託児所を地域の育児サークルに対し開放する。

対 策

- 平成17年6月迄 地域育児サークルへのニーズ調査
- 平成17年7月 事業所内託児所の開放