

株式会社 長岡塗装店

<http://www.nagaoka-toso.co.jp/>

所在地／島根県松江市
従業員／21名(男性16名、女性5名)
資本金／2,550万円
業種／塗装工事業



◆ 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、職業柄、“職人を育てる会社”であるだけに、社員を定着させ貴重な戦力に育てる観点から、緻密なカリキュラムによる職場内訓練を実施するとともに、人事制度面においても“社員が安心して仕事に集中できる制度づくり”を常に心掛けている。次世代育成支援

の取組みについても、子を持つ若い社員が当社に定着しつつ実力を上げ、当社の未来を託していける人材に育って欲しいという経営者の考えがある。

◆ 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

当社社員の年齢構成からすると、今後も出産あるいは子育てを控えた社員が後に続くことが予想されるため、経営方針に則り、行動計画を策定するに至った。策定に当たっては、常に社員の意識を読み取ることで、制度の主旨を透明性をもって示すことを念頭に置いた。

2. 行動計画策定の体制づくりと策定の手順

策定手順については、朝礼や作業終了後の社員とのコミュニケーションを通じて、社員が子育てについて抱えている問題点や会社に対する要望を聴き取った上で、経営者が考えた子育て支援項目を目標に掲げる流れとした。

◆ 行動計画達成のための工夫・改善点

当社では、策定した計画の周知徹底を常に図っているが、周知方法としては、社員に回覧板を廻し、閲覧した証として認印をもらっている。今後の第2回目行動計画については、子供のいる社員へ支給してい

る子供手当の増額や、社員が子供の年間行事に合わせて取得できる休日の付与等を目標として掲げることを考えている。

◆ 認定を目指す理由～認定のメリット～

当社の育児支援に関する先進的取組みは、国や県からの表彰受賞に代表されるように既に証明済みではあるが、認定マークを社員の名刺・

封筒・パンフレット・現場の足場に掛ける防護シート等に印刷し活用することでより一層のPRに繋がることから、認定申請を行う予定である。

◆ 行動計画の策定効果

当社の子育て支援の取組みが頻繁にマスコミに取り上げられていくことも、社員のモチベーションを高め、さらなるレベルアップを生み出しており、顧客からの会社に対する信頼が高まった。制度を理解して

いる顧客や、官公庁からの優先発注が増加することが期待できる。また、乳幼児のいる従業員の入職も増えている。

◆ これから取り組もうとする企業へのアドバイス

行動計画を策定するに当たり、会社が単独で学ぶには限界があるので、行政(県労働局等)の催す説明会や相談会に積極的に参

加することを当社では推奨する。

(株)長岡塗装店の行動計画

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日までの2年間

2. 内 容

目標1 計画期間内に、小学校就学前の子どもの看護のための有給休暇5日に加え、小学校から高校に就学している子どもの看護のための有給休暇を延べ5日取得できる制度の導入

- 対策**
- 平成17年9月 制度の実施にむけて役員研修を行う
 - 平成18年1月～ 制度の理解促進のため、部署ミーティングで説明を行う
 - 平成18年4月～ 制度の導入並びに社内報を作成し社員に周知する

目標2 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施

- 対策**
- 平成17年9月～ 年次有給休暇取得の現状を把握する
 - 平成17年10月～ 計画的な取得にむけて役員研修を計画期間に3回行う
 - 平成18年4月～ 各部署において年次有給休暇の取得計画を策定する
 - 平成18年10月～ 社内報などで社員に周知する

目標3 子どもが保護者である労働者の働いているところを実際に見せることが出来る「子ども参観日」の実施

- 対策**
- 平成17年10月 社内で受入方法や体制について検討する
 - 平成18年3月 社内報などで社員に周知する
 - 平成18年4月～ 参観日を年1回設定し、開催する