

## 三笠運輸 株式会社

<http://www.mikasa-unyu.co.jp/>

所在地／静岡県掛川市

従業員／261名（男性220名、女性41名）

資本金／9,000万円

業種／運輸業



### ◆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、顧客へのサービスを提供する中で、“安心・安全”を基本理念として掲げているが、そのサービスを提供する社員に対しても、安心して働いてもらえる人事制度を築いていくことを常に心掛けてきた。

したがって、今回の次世代育成支援についても、社員が安心して仕事に取り組める環境を整備することを課題としている。

### ◆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

当社では、ポジティブアクション推進事業を行い男女の平等雇用に取り組んでいるが、次世代育成支援もその一環である。女性社員の管理職登用も積極的に行う方針であり、当社での勤続年数を重ねキャリアアップを勧めているが、仕事と家庭の両立のためにはもっときめ細かな環境整備が必要と感じ、より働きやすい環境との思いから行動計画を策定した。これは女性のみでなく男性にとっても働きやすい環境になることを目的としている。

#### 2. 行動計画策定の体制づくりと策定の手順

策定に当たっては、より女性社員の意見を反映させるために、女性総務部長を先頭に両立支援室を新たに設置し、取り組みを開始した。その際の意見の集約は、全社員に対してアンケート形式で行うとともに、総務部長自らが社員と面接を行い意見・要望を聞き取っている。また、こうした意見の集約では、育児経験のある社員の体験談も参考にしている。

### ◆行動計画達成のための工夫・改善点

社員には、制度をよく理解した上で、安心して利用してもらえるように、計画に沿った施策事項については、給与明細書の備考欄への記載や、

社内掲示板等により周知を図っている。

### ◆認定を目指す理由～認定のメリット～

まだ計画を策定したばかりで実際には大きな効果はあらわれていないが、社員からは早い時期の制度の導入を期待されている。

### ◆行動計画の策定効果

当社では、育児休業取得後の社員のほとんどが原職復帰を果たしており、女性社員の結婚＝退職は減っている。また、採用面において

も、女性求職者からの問い合わせが増えている。

### ◆これから取り組もうとする企業へのアドバイス

計画策定に当たっては、難しい部分から入ろうとせず、取り組みやすい事項から検討すること、そのためには、社員が身近に抱える問題

点から改善策を見つけ、計画に活かすことが肝要である。

## 三笠運輸(株)の行動計画

1. 計画期間 平成18年12月1日から平成21年11月30日

2. 内 容

**目標 1** 妊娠、出産、育児と仕事の両立を希望するものが、安心して働ける職場の整備

- 対 策**
- 平成18年10月～ 具体的なニーズの調査、制度の詳細に関する平成19年3月の検討開始
  - 平成19年4月～ 相談窓口（両立支援室）の設定  
不安や悩みをいつでも相談できる体制／妊娠中の仕事継続に関する相談（配置転換等配慮）／出産後の復帰相談  
男女を問わず、育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備  
管理職に対する講習の実施
  - 平成19年5月～ 産前休暇6週間（42日）を8週間（56日）に変更  
ドライバー、現場作業員の負担削減・危険防止を図る

**目標 2** 子どもの出産時に父親又は祖父母が取得できる休暇制度を導入する。

- 対 策**
- 平成18年12月～ 具体的なニーズの調査、制度の詳細に関する検討開始
  - 平成20年5月～ 導入（掲示板、給与明細資料添付等を使って、周知・啓発の実施）  
取得率・・・50%（現状）→80%（目標）

- 対 策**
- 平成20年5月～ 有給休暇の前年未消化分を最大20日据置とし、下記指定理由により使用可能とする（指定理由）産前休暇（法定給付前の2週）、看護休暇、介護休暇、子の参観、出産時の配偶者・祖父母の休暇

**目標 3** 子どもの看護のために利用できる時間単位の有給休暇制度の導入をする。

- 対 策**
- 平成18年12月～ 具体的なニーズの調査、制度の詳細に関する検討開始
  - 平成20年5月～ 導入（掲示板、給与明細資料添付等を使って、周知・啓発の実施）  
子の看護（通院）のための遅刻・早退での対応が可能となる
  - 平成21年4月までに 緊急対応要員（看護のため緊急で休暇を取るものの代替要員）の設置

**目標 4** 家族での団楽、子育て参加ができる環境整備

- 対 策**
- 平成18年12月～ 具体的なニーズの調査、制度の詳細に関する検討開始
  - 平成19年4月～ ノー残業デーの実施・・・月1回（100%実施）  
間接部門導入（掲示板、給与明細資料添付等を使って、周知・啓発の実施）
  - 平成20年4月～ 構内作業部門導入
  - 平成21年4月～ 全部門導入