

い人生の中での通過点であり、正社員にだけ通過点であるということではないので、パートタイマーの方にも同じ制度を導入しようということになりました。ここが先ほど言いました「ヒューマン」につながるころではないかと思うのですが、労働環境の整備と、一方では労働力の確保ということもあります。工場が京都の中でも少し田舎の方にありますから、なかなか労働力を確保できないということもあり、その方にまた戻ってきていただきたいという思いも含めて、パートタイマーの方にも導入しております。

当社における両立支援施策ということですが、多様な働き方に向けての就労環境の整備ということで、一般事業主行動計画で育児休業取得に関する条件の見直しを行いました。この4月から、適用除外条件がありました、配偶者が常態として子を養育できる場合を削除しました。そうしましたら、10月に男性の育児休業者が1名出ております。上司と部下の面接を年に2回行っておりますが、定期的に続けておりますと、困ったという問題もちゃんと上司の方に吸い上げることができ、それが結局、この男性の育児休業にもつながったのではないかと思います。

そして、我々の規模程度の会社ですと、個人的な状況・問題という情報が入ってきます。例えば、短時間正社員制度のトライアル運用。これは、奥さんもご主人もクロイ電機の社員なのですが、奥さんが急病で、いまだに原因がはっきりしない病気でずっと介護が必要になりました。しかし、開発要員のご主人は、非常に仕事をしたい。入院している奥さんには、福社会という制度でほぼ100%の補償がある。ご主人には、介護休業のときは、社会保険の個人負担分を会社が払うという程度で、その外の収入がない。

それで、会社にとって必要な人材で、本人も続けて働きたい、そういう方には、短時間正社員制度というものを今、トライアルで運用しております。月・水・金だけ会社に出勤するという形で決めております。その人その人によって、短時間の形態は変わってくるのではないかと思います。こういう制度を入れたり、あるいは有給休暇の届けの欄に、子供傷病休暇コードと子供行事休暇コードを設け、実際に有給休暇を増やすわけではないのですが、子供傷病休暇で有給を取らせて下さいという形でチェックするようしております。そうすると、これで堂々と有給を取ってもよいというような形で、手続ができるということにしております。

この外に、半日有給制度、失効年休を復活する制度、

病気休職後のリハビリ出勤制度、10年、20年、30年の永年勤続休暇制度、社内公募制度、1年間までの介護休業や介護短時間勤務制度、こういうものをいろいろ入れておりますが、やはりこれはマネージャーがこの制度をよく知って、部下が困っているときにきちんとそのことを伝える。日ごろからコミュニケーションをとっておくことによって、本人は戻ってくると余計一生懸命仕事を。そういう感謝の気持ちというのは、人間にとってなかなか捨てたものではないというか、非常に前向きなパワーにつながっていく。これがモチベーションが上がる部分ではないかと思っています。

この辺の欠員につきましては、代替者、主に派遣社員を入れるわけですが、そのメリットとしましては、情報の共有化ができる、組織が柔軟になる、マネージャーのマネジメント力が向上する、若手も育成できる、若手の人材が定着するということがあります。仕事の進め方を職場で見直す、引き継いだ人の能力の向上や仕事の改善、あるいは効率的な取組、職務能力の拡充など、よい面もたくさんあるのですが、実際、我々規模の会社では、派遣や、製造部門におきましては業務請負の方が来られますが、すべてコストが掛かるということがあります。このコストが掛かる部分について、それをどう解決するかというのがジレンマです。ですから、制度を作ることとあわせて、コストをどこで吸収するかということを常々考えていかないと、いい制度ができたけれども、実際、管理コストが次から次に流れてしまっているということがないように、考えていかなければいけない。

三社における次世代育成支援

武石 花王では、就業継続支援からイコール・パートナーシップ推進へと、施策のスタンスを転換したというお話がございましたが、多分考え方を拡張し、より高いところからとらえ直したという気がします。そういう中で出てくる問題を解決するための運用面での具体的な施策を展開しているということについて、非常に興味深いお話をお伺いできたと思います。

それから、ただ今のクロイ電機も、やはり仕事と家庭、つまり育児・介護、それらを含めた様々な生活のニーズに、中堅企業という特色をいかし、従業員と経営者の顔の見える関係の中で、非常にきめ細かな対応をされているということでした。花王と規模は違うのですけれども、それぞれ特徴のある取組であったと思います。

一方で、トリンプは、育児・介護ということではなく、