

株式会社 博進堂

～男女ともに共有できる育児支援制度の確立～

〒・住所 〒950-0807 新潟市東区木工新町378-2

電話 025-274-7755 FAX 025-274-7679 ホームページ <http://www.hakushindo.jp/>

社員数 185名 男性 123名 女性 52名 女性社員の割合 33.5%

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 5.4% 女性 4.9%

資本金 3,000万円 事業内容(業種) 印刷業

1 一般事業主行動計画の策定

印刷業である当社の取扱い業務は、その約7割が学校等の卒業アルバムの制作である。したがって“当社が撮影する被写体である子ども”は宝であり、少子化に歯止めをかける一企業でありたいと考えている。8年程前から当社が実践している男女社員の格差解消を積極的に行う取組みである“ポジティブ・アクション・プラン”の一環として、男女共有の育児支援に取り組んでいるのも、こうした当社の想いが根幹にあるからである。

毎年、企業理念や経営ビジョンが含まれる「マスタープラン」という目標を立て、社内に発信しており、その中で“社員満足”の人事施策を基本路線としたダイバーシティ（社員の生活事情に合わせた多様な働き方）への取組みの重要性を確認し、特にワーク・ライフ・バランスの推進を掲げたのが育児支援取組みの第一歩となる。

当社の育児支援施策の中にあって、懸案となっていたのが男性社員の育児休業取得促進である。当社は、女性の育児休業取得率はほぼ100%であったものの、男性の育児休業取得率は伸び悩んでいた。そこで、今回の一般事業主行動計画の策定を機会に、男女ともに利用できる育児支援制度の構築を目指すこととなった。

また、子どもや主婦層向けに、生活の知恵や趣味に関連したオモシロ情報が掲載されたカレンダーを独自アイテムとして商品化している。この主力商品も女性社員の企画開発力が活かされたものであり、女性社員が日頃から貴重な戦力となっている点も、育児支援施策着手の後押しの一つとなっている。

計画策定に当たっては、“女性社員のみならず男性社員にも”また、“正社員のみならずパート社員にも”と、全社員が育児休業を取得できるような職場環境の構築を目指した。

具体的には、“男性社員の育児休業期間中の所得確保”や“妻の出産並びに育児期のサポート”に配慮した項目を盛り込むこととした。特に、育児休業の初日を有給扱いにしたことで、当社の制度として従前から



株式会社博進堂 本社入り口

ある有給扱いで2週間まで取得可能な「長期休暇制度」と併用することで、最大15日間の休業取得を可能とした。

この長期休暇制度は、子どもの出産や育児期に限定せず、私的な旅行や休養などにも利用可能で、全社員共通に利用できる制度であることから、育児休業取得社員に対する全社員の理解協力体制にも繋がっているようである。

最近では、社員が休暇を取った際の業務の引継ぎ方法の確立や、多能工化の取組み推進もスムーズになってきており、“休みを取るのをお互いさま”の風土が根付いてきている。

2 一般事業主行動計画の実施から認定の取得まで

第1回目の一般事業主行動計画には、「週1日のノー残業デーの実施」が項目に盛り込まれている。これは、以前から“残業時間の削減”をスローガンに掲げていた企画・デザイン部から提案されたものだという。印刷会社の中で、デザイン関係部門は特に繁忙な業務であるだけに、当該部署の管理職者からそうした提案があったことに、総務担当者も驚きを隠せなかったという。

その後、各部署と連携・調整を行い、週に1~2日のペースでノー残業デーを実施するようになった。管理職者をはじめとする社内全体で職場環境の整備に積極的に取組んだ姿勢について、総務担当者も、「一般事業主行動計画策定に先駆けて、4年程前から取組んでいた、財団法人21世紀職業財団関係の‘職場風土改善事業’の影響が大きいと思います」と話す。

この経験をもとに、作業改善案を募った社内アンケートを実施したところ、様々な意見が社員から寄せられた。この意見を管理職者の集まる社内協議に諮ったうえで、効率的な労働時間管理の運用に活かしている。

(育児休業の取得状況)

3年前に、男性社員が初めて育児休暇を取得したのをきっかけに、男性社員も積極的に取得するようになっており、現在も男性、女性各1名が取得中である。

育児休業取得社員の代替については、状況に応じて派遣社員やパート契約社員等を活用して実施している。こうした代替が必要な時や繁忙期に、登録社員のように働いてもらう社員もおり、こうしたメンバーの中には、過去に出産や育児により当社を退職した社員も含まれている。

(育児休業取得者のコメント)

① (営業部マネージャー (管理職)・男性) 休業期間は2週間

今回の育児休業取得は、第2子出産ということもあり、第1子の子守りのことも考え妻の出産日に合わせて取得しました。

2週間という短期間ではありましたが、第2子の看護や長男のお守りもできたことで、家族の一体感が得られた中身の濃い休暇となりました。

また、私は、管理職という立場でもあることから、こうして私が育児休業を取得したことによって、その後に出産や育児期を迎えた部下も、私に続いて気兼ねなく育児休業を取得できるようになるなど、とても良い環境になっています。

② (スキャナー担当・女性) 休業期間は1年間

育児休業期間中は、総務部や所属部署の同僚から、それぞれ社内事情や自分の担当業務の進捗状況などをメール等で教えてもらっていたので、職場復帰後も担当業務に対しての仕事勘や精神面においても、スムー



ズに順応できました。

私も1年間お休みを頂いて助かりましたので、今後は、私と同様に育児休業を取得する社員に対しても、サポートできる部分はサポートしていきたいです。

3 認定取得のコストと効果

「ノー残業デーの実施」により、各部署における労働時間関係に関する積極的取組みが顕著になった。結果的に、女性の働きやすさへと繋がり、現在では女性社員の当社に占める割合も高くなってきたと同時に、女性管理職者も増えてきた。

社外効果としては、県主催や県印刷工業組合主催のワーク・ライフ・バランスセミナーで講演の依頼があり、当社の取組み事例を発表した。最近では、県主催の合同就職説明会でも、育児支援の取組みについて、当社に対する質問が増えている。

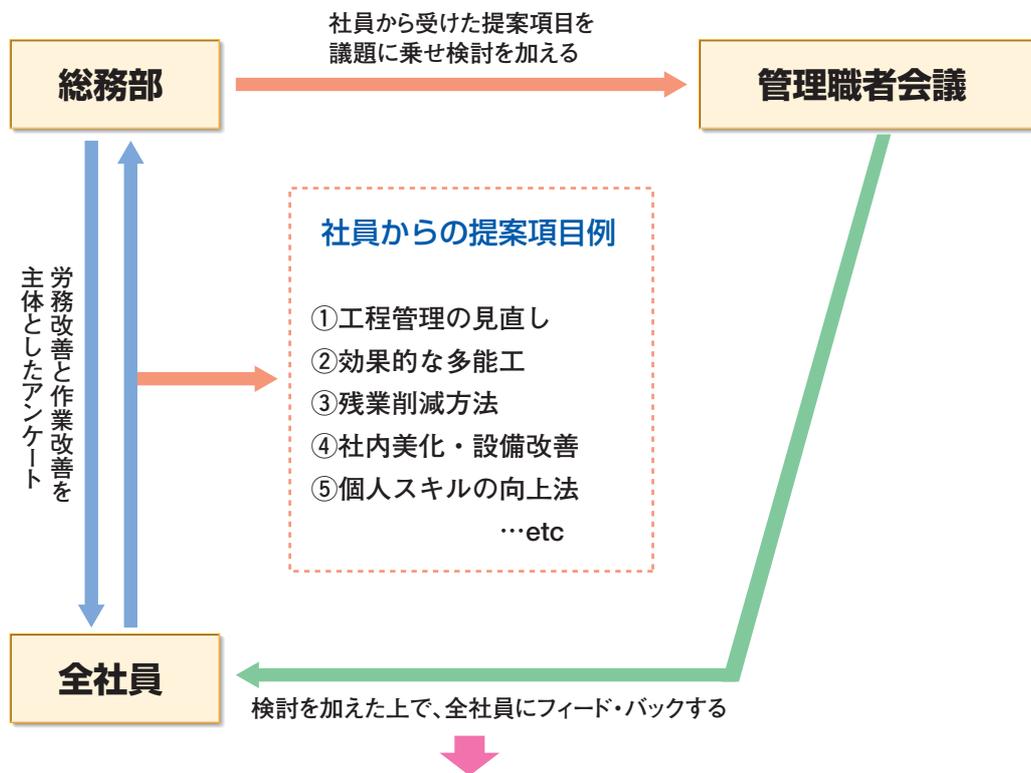
また、本取組みの結果、平成21年10月に労働局より「ファミリーフレンドリー部門」の均等・両立推進企業表彰を受賞した。これは、平成16年の均等推進企業表彰の受賞に続き、2度目の受賞となる。当社業務は学校の卒業アルバム製作がメインなので、「子どもを大事にし、次世代を育成する企業であり続けたいです」と話す。

4 認定取得のコストと効果

「当社の経験から感じるのは、育児支援といえども、女性社員のための施策として捉えるのではなく、男女間に隔たりを持たないダイバーシティの観念を念頭に置いて取組むことが宜しいのではないのでしょうか。」と総務担当者は話す。

当社が、こうして男性社員を含めた育児支援施策を強調するのも理由がある。実は、新潟県内でも“待機児童問題”が深刻化しており、当社女性社員も現在3名程が6か月の育児休業期間の延長中であり、そうした背景も男性社員の育児休業取得の促進を提案する要因となっているところである。

◎資料 「職場風土改善 & 作業環境整備」に向けた社内アンケートの実施形態



ダイバーシティや効率的な労働時間管理を行う上での「生きた教材」となる

株式会社 博進堂 取組内容

計画期間 平成20年5月1日～平成22年4月30日までの2年間

- ① 男性の育児休業取得を推進する。
 - ・平成18年7月1日より育児休業期間中の初日を有給化。
 - ・就業期間内に「子育て出前講座」を開催し、子育てに役立つ情報を提供。
- ② 所定外労働の削減を図る。
 - ・平成19年10月1日より、週1日ノー残業デーを実施。
- ③ 企業見学を多く受け入れインターシップ等の就業体験機会を提供する。
 - ・計画期間内に5件の就業体験機会を提供。