

カバヤ食品株式会社

～積極的に専門家を活用～

〒・住所 〒709-2196 岡山県岡山市北区御津野々口1100

電話 0867-24-4300 FAX 0867-24-4301 ホームページ <http://www.kabaya.co.jp>

社員数 888名 男性 501名 女性 387名 女性社員の割合 43.6%

小学校入学前の子どもがいる社員の割合(社員全員に対する割合) 男性 7.4% 女性 2.7%

資本金 1億7,000万円 事業内容(業種) 菓子製造業、販売業

1 一般事業主行動計画の策定

戦前から戦後にかけて、菓子メーカーの間で子どもに強くアピールするために「らくだ」「うさぎ」等をマークにすることが流行っていた。その流れを受けて、第2次世界大戦後の昭和21年、「子ども達に夢を」という願いを込めて、カバを社章・社名にし、当社「カバヤ食品株式会社」が誕生した。

当社は製造メーカーであり、ライン工程が業務主体であることから、パート社員を含めた女性社員は欠かせない戦力である。全社員の3～4割を女性が占める構造であるが、以前から“国民の幸せと健康に奉仕し、皆が幸せに明るい笑顔で働くこと”の精神のもと、法令順守・社会貢献・職場環境の整備など社内行動規範を策



カバヤ食品株式会社 本社全景

定し、全社を挙げてコンプライアンスの徹底に努めており、以前から育児休業支援には取り組んでいた。しかし、男性社員の育児休業の取得促進が懸案事項としてあり、また、エンドユーザーである子どもの育成を意識した子育て支援事業に取り組む必要性を強く感じていたことから、一般事業主行動計画の策定に取り組み、課題克服にも乗り出すこととなった。

当社にとって、職場環境の整備を柱とした人事労務施策を行ううえで、社員のニーズを把握する方策として、社内労働組合との交渉の場を設けることは欠かせず、今回の一般事業主行動計画策定に当たっても、まず組合内で取りまとめておいた社員の要望を参考とした。社員の要望では特に、“年間休日日数の増加”を求める声が多かった。

当社では、ライン稼働の関係から、年間休日日数が106日と規定されているが、今般の一般事業主行動計画に「有給休暇の取得促進」を目標として設定することで、社員一人当たりの年間休日日数の増加を図ることとした。

具体的な取組み施策としては、まず、全国各地の工場や営業所も含む社内の各部署単位に一人当たりの平均有給休暇消化日数を四半期ごとに報告させたうえで、総務部で取りまとめた各部署の有給休暇消化の実績表を社内掲示板で公表するなど、全社員に周知し、社内の有給休暇取得に対する意識の醸成を図った。その結果、社員一人当たりにおける有給休暇消化日数もここ2年程でも2日ほど増加している。

一般事業主行動計画の策定については、“男性社員の育児休業取得促進”を主眼に置いたが、これを計画として設定できるよう、労働局のアドバイスを仰いだ。そして、休業の5日の部分について、労働基準法の年次有給休暇とは別扱いの“有給休暇扱い”とする形で取組みに当たった。

この5日分を有給休暇とする育児休業に関しては、子が1歳に達するまでの期間内であれば、複数回に分割して取得できるメリットもあるだけに、特に男性社員の利用が多い。出産後間もない子どもを持つ社員にとっては、子どもの体調の変化や通院に合わせる形で、希望する日に取得できることは、相乗効果があるようである。

2 一般事業主行動計画の実施から認定の取得まで

行動計画期間中は、社会保険労務士から定期的にアドバイスを受けながら、関係法令の改正情報を仕入れ、また必要に応じて育児休業規程の改訂を行うなど、専門家の助言を得ながら取組みに当たった。

長期間にわたる取組みを進めるうえでは、社内状況を熟知している社会保険労務士のようなアドバイザーの存在は大きく、非常に有効であった。一般事業主行動計画の内容並びにその内容に沿った社内の取組み方針等に関する社内への周知は、社内共有のイントラネットや社内報への掲載、または食堂や休憩所等の掲示板への掲示を行った。

当社では、子育て支援策の一環として、一般事業主行動計画に策定した項目以外にも、以前から「子育て社員のための残業免除の制度」を実施しているが、こうした制度の取組みに当たっては、工場長や次長を含めた管理職者が常に率先して協力している。例えば、製造工程のやり繰りや部署間での人員調整を行いながら、子育て社員を定時で帰らせる措置を採っている。

(育児休業の取得状況)

現在は、毎年10人前後の女性が取得している。これは、一般事業主行動計画の策定前から同様の状況となっている。また、男性社員については、一般事業主行動計画の実施後に2名が取得している。特に、この男性の育休取得については、妻の出産後に子が1歳に達するまでの期間で、妻や子どもの事情に合わせて、その都度、希望する日に取得している。“育児休業期間のうちの5日分が有給扱い”とされている点が、利便性への相乗効果をもたらしているようである。

休業取得者が発生した場合の代替については、例えば、総務部等の事務職系の場合は派遣社員を活用し、また製造部門等の現業職系の場合は、他の社員同士でカバーし合っている。

(育児休業取得者のコメント)

少子高齢化により消費・経済への影響、年金、社会保障制度の崩壊、子どもの社会性低下等様々な影響が懸念されています。次世代育成支援対策推進法が制定され、カバヤ食品株式会社でも「くるみん」マーク」認定を受けました。私も日頃から母親の育児に対する



子育て男性社員

負担が大きいと感じていたため、この度、会社として男性へも育児休業を与えていただけたことで子育てに対する意識も変わりました。

現実、男性は長時間労働であり育児から遠ざかっている状況はどこも同じだと思います。女性の社会進出、経済成長の停滞、雇用の非正規化、在宅子育て家庭支援不足等々、様々な要因が現在の状況をもたらしていると思いますが、保育サービス・働き方の見直し・ライフコース全体の支援など更なる国・地方・企業が一体となった対策が求められています。いずれにしても職場のみんなが不安無く、いきいきと働ける環境の整備を推進していただいていることが、我々の将来に対する希望に繋がっていると思います。

3 認定取得のコストと効果

現在、「くるみん」マークの活用はしていないが、今後の活用方法については検討中である。例えば、名刺や営業車への貼付等を検討している。

当社の「くるみん」マーク取得に関する周知については、当社ホームページの中で一般事業主行動計画の概要と共に掲載するなどして広くアピールするとともに、年間を通して、高校・大学等を始め約50校を回る新規学校卒業者を対象とした就職説明会等でも、当社が取組む次世代育成支援施策を説明している。特に女子学生の多くは耳を傾けるようで、女性の関心の高さがうかがえる。

オハヨー乳業株式会社を含めた関連グループ企業数社と共同で「コミュニケーション・グループ誌」を発刊し、全グループ企業との情報共有を図っているが、今後は当社が一般事業主行動計画に取組んだことによるメリットなどを伝えながら、次世代育成支援の取組みをグループ企業全体に広めることを今後の理想としている。

4 第2回一般事業主計画策定の際の課題と工夫

第2期目の一般事業主行動計画策定については、「軸をぶらさずに、従来からの取組み内容を徹底させる」の方針のもと、第1期目に策定した一般事業主行動計画の項目を変えずに、その各項目の目標水準を以下のように引き上げて策定した。

- ①男性社員の育休取得者を“1人以上”から“3人以上”へ引き上げた
- ②年次有給休暇の取得促進措置として“計画的付与”の導入を進めている
- ③インターンシップ制による学生受け入れ人数を“8名以上”から“20名以上”へ引き上げた

5 今後、一般事業主行動計画の策定から認定を目指す企業・団体へのアドバイス

一般事業主行動計画を策定する際の取組み方については、「実用性のある一般事業主行動計画にするためには、社員の求めるニーズをいかに一般事業主行動計画の項目に表わしていくかが大事ですが、①育児介護休業法に代表される関連法令の改正情報に合わせた取組み、②策定した一般事業主行動計画の実施状況を点検する点から、専門家のアドバイスが重要になってくると思います」と担当者は話す。

当社も、労働局や顧問社会保険労務士のアドバイスによって、認定に結びつく一般事業主行動計画が策定でき、計画に沿った社内規程もスムーズに定めることが出来た。

カバヤ食品株式会社行動計画（第2回）

2007年4月1日
(2009年3月1日変更)

従業員の働き方を見直し、女性従業員だけではなく、男性従業員ももっと子育てに関れるように以下のような対策を行う。

1. 計画期間 2007年4月1日～2009年3月31日までの2年間
2. 内容

目標1：男性の育児休業取得を促進するための措置を講じ、1人以上の取得者が出るようにする。

<対策> (雇用環境の整備)

2007年5月～ 制度を見直し、制度変更を検討する。

2008年4月～ 制度を導入し、従業員に周知する。

目標2：年次有給休暇の取得促進のための措置を講じ、有給休暇取得数を増やす。

<対策>

2007年6月～ 四半期に一度、部署ごとの有給休暇取得数を掲示板にて掲示する。

目標3：多くの若年者に就業体験をしてもらうために、幅広いところからインターンシップを受け入れ、8名以上の学生を受け入れる。

<対策>

2007年度に3名以上のインターンシップを受け入れる。

2008年度に5名以上のインターンシップを受け入れる。

カバヤ食品株式会社行動計画（第3回）

2009年4月1日

1. 計画期間 2009年4月1日～2011年3月31日までの2年間
2. 内容

目標1：男性の育児休業取得を促進するための措置を講じ、3人以上の取得者が出るようにする。

<対策> (雇用環境の整備)

2009年5月～ 掲示板にて、育児休業制度の変更内容を周知する。

2009年5月～ 妻が出産をした社員には、育児休業の取得を促す。

目標2：年次有給休暇の取得促進のための措置を講じ、有給休暇取得数を増やす。

<対策>

2009年4月～ 四半期に一度、部署ごとの有給休暇取得数を掲示板にて掲示する。

2009年10月～ 計画有休の導入を検討する。

2010年1月～ 計画有休を導入する。

目標3：多くの若年者に就業体験をしてもらうために、幅広いところからインターンシップを受け入れ、20名以上の学生を受け入れる。

<対策>

2009年度に10名以上のインターンシップを受け入れる。

2010年度に10名以上のインターンシップを受け入れる。