

# 株式会社 新学社

～社員の本音をひき出すためのアンケートは重要～

〒住所：〒607-8501 京都市山科区東野中井ノ上町11-39

☎ 電話：075-581-6119 📠 FAX：075-501-4770 🌐 ホームページ：http://www.sing.co.jp/

👥 社員数：261名 ♂ 男性：157名 ♀ 女性：104名 女性社員の割合：39.8%

👦 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：12.7% ♀ 女性：10.6%

💰 資本金：5,390万円

📖 事業内容(業種)：教育図書出版(幼児から中学3年までの学習教材の出版、販売)

## 1 行動計画の策定

幼児から中学3年までの月刊家庭学習教材「ポピー」や、小・中学校向けの学校教材を発行している株式会社新学社は、その経営計画で人材育成を最重視している。平成16年に当時の社長の指示により、社員満足や女性社員が働き続けられることを目指した“ファミリー・コンシャス・プロジェクト”(育児・介護支援対策検討プロジェクト)を立ち上げた。もとより、家庭の支えがあるから社員が活躍できると考えていて、2年に1度の家族懇親会を継続するなど、家族に感謝する文化がある。“配偶者出産休暇”、育児社員のニーズに応じた“年次有給休暇の半日取得”など、法定以上の育児支援制度も導入していた。

プロジェクトのスタートと同時期に次世代法による行動計画の策定を知り、類似の内容になることから行動計画を策定したものである。

策定にあたっては、「仕事と家庭の両立を支援し、育児・介護などに関する社内制度を安心して利用できる職場環境を整備する」ことを目的とした。社員満足と顧客満足は一体であるというのが前提にある。

社内体制としては、プロジェクトチームをそのまま行動計画の推進役に位置づけた。プロジェクトチームは、総務部長以下、男女各3人で構成。総務部員に、育児経験者を加えた形だ。半数は本社以外から選ぶなど、全社的な活動であることを打ち出している。メンバーの総務部員と育児経験



株式会社 新学社

者で、既存の法定制度や会社独自制度のなかにも利用しにくい面があることを把握していたため、法を上回る制度の導入から既存制度の利用改善まで、数多くの目標を盛り込んだ。

## 2 行動計画の実施から認定の取得まで

平成17年4月からの第1回行動計画の目標は別掲のように、法を上回る育児支援制度の実施とその内容の周知、残業時間の削減や年次有給休暇取得促進のための制度の改善などである。新制度や制度改善の具体的な部分は、社員のニーズを反映した。管理職、育休を取得している部下がいる管理職、女性などと区分してアンケートを実施。育児経験者へは個別インタビューするなど、ニーズの把握には力を割いた。

プロジェクトでの検討の結果、とりまとめた制

度等が役員会の承認を得て、計画に掲げた目標がすべて実現する運びとなった。さらにその活動の過程で、男性社員にも育児休業が理解され、実際に取得者が現れた。行動計画策定時点では認定を意識していなかったが、プロジェクトの成果を社内外で明らかにする意味で、認定申請することにしたものである。

実は、最初に届け出た計画の目標設定が甘く、計画期間は平成19年3月31日までなのに、新制度移行は翌4月1日と決まった。これでは期間内の目標達成とは認められないこと、4月以降に男性の育児休業者が見込まれたことから、一般事業主行動計画変更届を提出して計画終期を7月末まで4カ月延ばす工夫をして、認定に至った経緯がある。

社員の意見聴取から実施案の提示まで、プロジェクトメンバーが活躍したが、社長の指示でスタートしたこと、経営幹部（現社長）がプロジェクトの責任者であった点から、役員会の理解も得やすかったようだ。

実現した支援策については、A4版カラー刷り6ページのパンフレットを作成し、全社員・全管理職へ説明会を実施した。課題となったのは、対象者の線引きをどこまでにするかということであった。結果的に、短時間勤務制度、時間外・深夜勤務の制限、看護休暇の対象は「子が小学校3年生修了時まで」としている。これは、「小学生になっても低学年までは大変で、高学年になればひと安心できる」という経験者の声を取り入れたものだ。

育児休業は、男性1人、女性8人（88%）が取得。男性は第2子の産後、第1子の世話等のため短期間休んだ。女性はみな長期間で、保育所に入所できないため1歳半まで休む社員も半数ほどいる。10年ほど前に比べて社内の雰囲気は確実に変わっていて、育児休業を取得し、現職復帰している。休業者の業務は、作業の見直しなどによって部署内でカバーするほか、派遣社員を活用する場合もある。

### 3 認定取得のコストと効果

プロジェクトメンバーが社外の無料セミナーに参加したほかはすべて社内に対応していて、計画実現に特別なコストはかけていない。休業者代替要員の派遣社員にかかる費用も、休業者が無給になることと相殺できる。出費は、パンフレットの印刷代と月2万円の保育所手当であり、これに拡充した特別休暇の有給分を加えたコストが増えたことになるが、田附義明取締役は「それによる成果の方が大きい」と評価している。

行動計画は社内LANによって全社員に公表した。認定取得の際も同じく、社内LANや社内報を通じて社員に周知している。

「くるみんマーク」は、本社受付や会社案内、ホームページや就職ポータルサイトに掲載している。ホームページ上では、トップページに『認定を受けました』というバナーを張り、両立支援のコンテンツを設けて行動計画の概要を公表している。

また、全社員の名刺にも「くるみんマーク」を入れていて、営業部員などからは「取引先と話しやすくなった」という声も出ているという。教育図書出版社としてイメージアップにつながることから、より有効に活用するよう、総務部から各部署へ呼びかけている。

まだ、取引面などで直接的な認定の効果が出ているわけではないが、社内には、「会社は本気で子育て支援に取り組んでいる」という姿勢を理解してもらうことができた。育児休業を取った男性は1人だけだが、看護休暇や時間外勤務の制限など他の支援メニューの利用は増えていて、その中には役職者の利用も少なくない。

そして、制度運用がスムーズに進み、育児休業した女性が確実に復帰し、継続勤務するようになってきている。田附取締役は、「休業者は、出産・育児を経ても戻ることができる安心感を持つ。上司や同僚は、経験のある人、気心の知れた人と継続して仕事ができることで、職場に連帯感が生まれる。これは何物にも代えられない成果」という。

#### 4 第2回計画策定の際の課題と工夫

平成19年8月からの第2回計画策定にあたっては、再度アンケートを実施。その結果、制度を安心して利用できる職場環境の整備に向け、所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進、育児支援に関する内容の社員への周知を目標に掲げている。第1回計画では社員のニーズに応え、数多くの法を上回る制度を導入することに成功した。一方で、制度を整備するだけでは不十分だという意見が多かった。

#### 5 今後行動計画の策定から認定を目指す企業へのアドバイス

行動計画の実践についてプロジェクトチームは、社員が何を求めているかをしっかり聴くこと、体験者の意見を大切にすることをポイントに挙げてくれた。チーム内で予想と実際のニーズには差があり、既存制度の使いにくさなども明らかになっ

た経験からだ。それには、「アンケートは無記名とし、回収率を上げる」のが重要としている。

育児支援制度に対して財団法人21世紀職業財団の両立支援レベルアップ助成金「ベビーシッター費用等補助コース」の2分の1助成、短時間勤務に対して同「子育て期の短時間勤務支援コース」(50万円)の助成金を申請している。



社内風景

参考資料：認定取得を報せる社内報（抜粋）

子育て支援企業認定マーク  
**くるみん**を取得

子育てサポートしています  
2007年認定事業主

育児短時間勤務  
・期間は(1)年生終了時まで  
・短縮時間が最長(2)時間まで  
・一か月単位で短縮時間を変更できる

育児休業  
・期間は(1)年生終了時まで  
・期間は(1)年生終了時まで  
・子ども一人につき、年間(3)日以内  
・半日単位でも取得できる

育児休業  
・期間は(3)日以内  
・出産前日から出産後(4)週間の範囲で分取得できる

育児休業  
・半日有給は年間(5)回まで取得できる  
・前々年度繰り越し分も、条件付きで(6)の病欠にも使用できる

子どもの一歳誕生日特別休暇  
・子どもの一歳の誕生日には特別休暇を取得できる

保育所半日給  
・保育所入所から二歳児保育終了までの期間、条件付きで、子ども一人につき保育所半日給(7)円支給される

チェックしてみてください

育児支援策を利用した社員の声を子供の写真入りで掲載したほか、クイズ形式で制度を紹介するなど、利用促進に向けて広報する

社員向けパンフレット

保存版 平成19年4月施行  
新学社 育児支援策のご案内

仕事と育児が両立しやすい  
職場環境作りを目指して

ファミプロは、乳幼児・小学生を持つ社員が「安心して仕事と育児が両立できる環境」づくりを目指して活動してきました。子育て中のかたがたの意見を聞き、それをもとに新学社に合った育児支援についての検討を重ね、実施案を作成しました。そして会社の承認を得て、平成19年4月1日より新たな育児支援制度が実施されることになりました。

ここに、今回の改正の要旨についてまとめ、社員のみなさまにお届けいたします。

新学社 ファミリー・コンシャス・プロジェクト

## 【株式会社新学社の行動計画（第1回）】

1. 計画期間 平成17年4月1日～平成19年7月31日

## 2. 内 容

**目標1** 法を上回る育児支援制度の実施

**目標2** 小学校就学前の子供を育てる労働者が利用できる措置

## 【対策】

- インタビュー・アンケートを実施し、どういった制度が求められているか把握。
  - アンケートの意見をまとめ、さらに座談会を開催し、改正案の絞込み。
  - 改正案をまとめ、平成19年4月1日実施に向けて、役員会の承認を得る。
- ↓
- 具体的な法を上回る育児支援制度
    - ・子の1歳の誕生日休暇の設置
    - ・育児短時間勤務
    - ・時間外・深夜勤務の制限
    - ・子の看護休暇
    - ・配偶者出産特別休暇
    - ・有給休暇
    - ・金銭的支援

**目標3** 育児支援に関する内容の社員への周知

## 【対策】

- アンケートの中に現在の育児支援内容を記入し、現制度を知っているか確認。記入することによって、周知する。
- 全社員への改正育児支援の説明会実施。  
全社員へ改正育児支援パンフレット配布。  
管理職者への育児支援制度の説明。

**目標4** 残業時間の削減、有給取得促進の為、制度改正

## 【対策】

- ノー残業デーを月1回実施。
- 有給を利用しやすいように制度を改正する。

**目標5** 地域との連携をはかる為、チャレンジ体験（中学生の職場体験）の積極的受け入れを行う。