

## 共立印刷 株式会社

<http://www.kpnet.co.jp/>

所在地／静岡県藤枝市

従業員／170名(男性118名、女性52名)

資本金／5,000万円

業種／印刷業



## ◆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、社員一人一人の能力が結集する全員参画の経営を理念とするところから、個人の人間性やスキルを重視するとともに、その人事労務管理手法については、局所毎に柔軟な制度づくりを心掛けて

いる。子育て支援は、「“仕事と生活のメリハリ”こそが生産性の向上に繋がる」という理念に基づいて取り組んでいる。

## ◆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

職場環境整備の施策として行ってきたポジティブアクションの流れの中で、次世代育成支援の取組みを思案していた折、他社との交流会で触発されたことが、さらに計画の策定を促す要因となった。

## 2. 行動計画策定の体制づくりと策定の手順

経営会議(月2回開催)で計画の方向を定めた後、管理部主体で、社員参加型の会議に諮りながら意見を集約した。また、年1回定期的に行う社員意識調査によって得た社員の生活状況やそれに基づく要望も策定に活かすこととした。

## ◆行動計画達成のための工夫・改善点

子育て支援を成功させるには、社員のワークライフバランスを重視する必要があり、そのためには、社内だけではなく、社員の仕事を支える家族の理解も必要であることから、目標の中に「家族の会社見学会」

を掲げた。また、制度の対象とならない社員の協力も必要不可欠であることから、常時受け付けるメールでの意見を活かしながら、現有勢力でカバーし合う多能工化を推進している。

## ◆認定を目指す理由～認定のメリット～

当社では、社員が利用しやすい計画を策定しているため、認定ありきの策定手法ではないが、今後の若年者の採用事情を考慮すると、認定取得は企業のイメージアップにつながることから、計画期間終了

時点で男性の育児休業等取得者等の認定要件を満たすように努め、認定をとりたいと考えている。

## ◆行動計画の策定効果

今回の策定により、子育て休暇を行う社員が増えつつあり、社内全体の育児支援に関する理解・協力も深まっている。“出産＝退職”

の概念が払拭されつつあり、結婚した社員も最近では退職しなくなった。また、目標の1つである有給休暇の取得率も向上している。

## ◆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、決して背伸びをせず、地道に取り組める目標を立てることが、社員にとってもベストであると当社は考える。その

ためには、策定する側も杓子定規に構えず、自社の経営理念や社員の抱える生活事情・要望を斟酌して前向きに取り組むとよいと考える。

## 共立印刷(株)の行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

## 1. 計画期間 平成18年7月1日～平成20年8月31日までの2年1ヶ月間

## 2. 内 容

## 目標1

子供が生まれる男性従業員が出生前後に最高4日間取得することができる休暇制度を年次有給休暇とは別に制度化する。

## 対策

- 平成18年6月～ 制度の詳細を検討
- 平成18年9月 制度の運用開始、内容を通達等で周知をし、啓発を行う

## 目標2

有給休暇の取得率を上げる

## 対策

- 平成18年7月 年次有給休暇の現状を把握する
- 平成19年3月～ 半期の有給取得状況を部署別に取りまとめ各部署長に提示、取得促進を促す(3月、9月)。
- 平成20年8月末 年次有給休暇の取得日数を1人最低5日/年とし、誕生日休暇の取得率を70%以上とする。

## 目標3

従業員の子供・配偶者・親など従業員の家族を対象に会社見学会を行う

## 対策

- 平成18年7月 受入れ可能時期や内容について検討する会社に対する家族の理解を促進するものを検討する
- 平成18年8月～ 書面や通達などで社員および社員の家族に周知する会社見学会を実施(年1回)