

◎育休取得促進宣言

県内460企業・団体の皆さまが育休取得の促進を宣言!



賛同企業・団体代表
(株)城西館
代表取締役社長
藤本 正孝氏

●宣言内容

「私達は、だれもが仕事と育児を両立しやすい職場環境をつくり、従業員の希望に応じた育児休暇や育児休業の取得を応援します。」



◎啓発講演

従業員30人企業が挑んだ“働き方改革” ～働きやすい職場環境づくりを目指して～



(株)サンキョウエンビックス
[本社] 岡山県岡山市(従業員数30名)
[事業内容] 環境コンサルティング、環境サポート、環境管理支援
[認定] H24, H27, H29「くるみん」、H29「プラチナくるみん」
代表取締役 **浅野 浩一氏**

●働きやすい職場環境づくりに向けた取組

- 会社として目指す目的や進むべき方向性を書いた未来地図である「経営指針書」を作成し、全従業員に配布。計画・理念・方針・実施結果を記載しており、これらを全従業員の共通認識とするため、毎年2月に「経営指針書」の発表会を行っている。
- 従業員自らが人事査定の評価を行う仕組みや、パートなどの短時間労働者の単価を正規従業員の単価に合わせるなど、賃金への配慮を就業規則に規定。
- 従業員の教育:年間6日間の「学びの日」の設定(就業時間内(主に土曜日)に従業員自らが学習する日)や、個人の年間教育計画を設定。
- オフィス内での5S活動(整理・整頓・清掃・しつけ・習慣)を実施。毎朝、就業時間内に全従業員で分担して社内を掃除している。職場環境を清潔に保つことが、職場環境作りの第一歩。
- 部署毎に1時間あたりの「付加価値目標」を設定。例えば、1時間3千円の仕事を5千円の仕事にするための計算式を作り、どういう活動をしたら良いかを部署毎に計画して行動。結果的に時短にも繋がっている。誰が休んでも動けるチームにすることを目指している。
- 全従業員が、自分の部署のチームで活躍するための成長の目標(ワークの目標)と併せて、プライベートの充実を目指した目標(ライフの目標)を毎年設定。
- 従業員自らが生産性向上やコストダウンを考え、社内環境の改善活動を実施。優良なアイデアは年間を通じて表彰している。(H30:146件の提案)
- 課長級以上がイクボス宣言を実施。宣言は、従業員の目に留まる場所に掲示している。

●育児休業取得促進の取組

- 育児休業制度の周知:就業規則に規定し、周知を図る。
- 管理職への制度周知と意識付け:就業規則の勉強会により、制度の周知と管理職としての責任を意識付け。
- チーム力向上計画:一人休んだら動けなくなるチームをどうしていくか、チーム毎に年間計画を立てて、自分たちで業務改善を行う。
- 取得対象者への声掛け:育休取得対象者がいれば、人事労務の担当者から声掛け。

●時間単位の有給休暇制度の導入

今年7月に導入。従業員の定着を図るため、遅刻等に配慮していたらフレックスに近い状態になり、段々時間に対する意識が崩れてきたため、時間単位年休の導入について従業員と話し合い、導入に踏み切った。

●取組の実績

- 有休の取得率:平均60%(H30)
- 育児休業:男性3名、女性2名(累計延べ人数)
- 時間外労働:33%短縮(H27・H28とH29・H30の比較)

●取組のメリット

- 従業員の定着率が向上した。
- 新卒採用で若手従業員を獲得できた。(H31:2名、R2:1名(女性))
志望理由:「出産しても休めてまた復帰できるところに魅力を感じた」
- 従業員との意思疎通が前より出来るようになった。
- 企業の知名度が高まった。 ●業績が向上した。
- 家庭を持つ人、家を建てる人が出てきた。
- 自主的に仕事ができる従業員が増えてきた。

●終わりに

当社は、経営理念を念頭に従業員満足を目指すことで、顧客やその他の利害関係者の満足を得ることを目指しており、従業員が人との関わりを大切に、思いやりのある人になるよう、良い風土(職場環境づくりや雰囲気づくり)を高めていきたいと考えている。経営者として、事業継続の視点(リスクマネジメント)、有言実行と投資力(時間とお金の投資)、従業員との信頼関係、従業員教育に取り組んでいく。また、今後は健康経営の視点で新たな挑戦をしていきたいと考えている。

◎県内企業の取組事例発表

男性女性を問わず従業員の育児参画を積極的にサポート

●育児支援制度

- 法を上回る看護休暇制度:1年につき6日取得できる。
- 法を上回る育児短時間勤務制度:小学校就学後の4月末日に達するまで取得できる。
- 時差出勤制度:小学校就学後の4月末日に達するまで取得できる。
- 育児参加休暇:配偶者、子、子の配偶者が出産する従業員は、産前産後期間中に出生児1人につき5日を限度として取得できる。

●育休取得促進の取り組み

- 管理職研修の実施(県の「子育て出前講座」制度の利用)
研修後アンケートの回答:育児休業を取ることを勧められる職場環境にしていきたい
- 男性向けの育児休業制度の周知チラシの掲示
- 女性向け支援制度周知チラシの掲示(結婚～出産後の復職までの

(株)サンプラザ

(従業員数897名)

管理本部長
田村 真範氏



様々な支援制度)

●育児休業取得実績

男性1名(17日間)、女性6名(平成30年度)
男性取得者の声:仕事は代わりがいるが、家のことに関しては難しい。夫の協力があれば、妻の出産に係るストレスは軽減される。

●取組のメリット

- 人材の確保:ホームページで取組を知った方から応募があった。
- 離職率が低下した。
- 育休等が取得出来る環境づくりが進んできた。

◎県内企業の取組事例発表

コミュニケーションがつくる助け合える職場環境

●育児支援制度

- 法を上回る産前産後休暇制度:産前休暇7週間、産後休暇10週間
- 法を上回る育児休業制度:小学校就学の始期に達するまで取得できる。
- 法を上回る育児短時間勤務制度:小学校就学の始期に達するまで取得できる。
- 法を上回る看護休暇制度:1年につき12日取得できる。

●育児休業取得実績

- 女性の取得率100%(過去5年間)

●働きやすい職場環境づくりの取組

- 本社勤務の従業員は、お互いの仕事を小さいことから大きい事まで共有して、急な早退や欠勤などにも他社員で対応出来るように徹底している。

(株)ダイセイ

(従業員数320名)

代表取締役社長
野村 匠氏



- 現場従業員(直接直行直帰)については、急な欠勤の場合、欠勤補欠専門スタッフが対応する仕組みがある。
- 現場従業員に対して専用の相談回線を開設し、女性従業員が、仕事やプライベートの相談に対応している。

●女性の職域の拡大

今年、女性従業員が管理職に昇進。産前産後休暇、育児休業を2回取得し、現在も育児短時間勤務制度を利用中。
女性従業員の声:育休中、周りが再就職に悩むなか復帰できる場所があることがとても有難かった。なんの心配もなく育児に専念することができた。

◎県内企業の取組事例発表

子育てと仕事の両立で人生を2倍楽しくする環境作り

●育児支援制度

- 企業主導型保育施設の整備
- 育休復帰後に希望に応じた部署への配置、親子で出退勤
- 子どもの年齢に上限を設けない時短勤務、遅出出勤制度
- 看護休暇の時間単位での取得(有給)

●育児休業取得実績

- 平成28年度以降 男性1名、女性12名(女性は取得率100%)

●働きやすい職場環境づくりの取組

- 育児や介護など一時的にパート勤務になっている職員の正職への復帰
- 柔軟な配置転換(バスドライバー→環境美化・営繕業務など)
- 配偶者の県外転勤により退職した職員の再雇用
- 年1回の定期検診やインフルエンザの予防接種費用を法人が負担

学校法人平成学園

(従業員数120名)

ひまわり幼稚園園長
田辺 さおり氏



- 年に5日のメモリアル休暇(結婚記念日や家族の誕生日など)
- ワークライフバランスのとれたシフト制度
- 研修制度の充実

●取組のメリット

- 育児休暇や時短勤務を取得する先輩職員が増えたことで、後に続く職員も気兼ねなく制度を利用できる雰囲気になっている。
- 職員への健康への配慮を含め、モチベーションアップのための休暇制度や研修制度を充実させることで、結果的に教育・保育の質の向上につながっている。