

「自分の子どもも働かせたい」と思ってもらえる 会社をめざし、働き続けやすい環境を整備しています

企業プロフィール

設立：1932年
本社所在地：三重県三重郡菟野町
事業内容：製造業(橋梁部品製造、機械部品製造、鉄骨・木造建築等)
従業員数：59名(うち女性13名)



特徴的な制度・取組等

- ベテラン従業員の妊娠をきっかけに、仕事と家庭の両立を支援する体制を整備
- 保育園の開園時間に合わせて短時間勤務を導入するなど、個人の事情に合わせて柔軟な対応
- 三重県子育て取組優秀企業表彰受賞(平成26年度)

両立支援の取組をはじめたきっかけ

中小企業では、従業員の確保が大きな課題の1つです。当社に就職してくれた人が、なるべく長く働き続けやすいように、職場環境を整えることが必要であると考えています。企業経営においては、顧客満足(CS)も従業員満足(ES)も大切ですが、後者の従業員満足は基本であり、顧客満足にもつながります。全ての従業員が気持ち良く働き、安定した生活を送り、家族を築き、子どもを育て、マイホームを建てていくということは、経営者として非常に重要なことであると考えています。

以前、当社では、女性は妊娠を機に退職するのが一般的でした。しかし、ある程度の年数働いて知識や技術を身に付けたベテランの従業員が、妊娠を理由に退職してしまうのは非常に残念であると考えていました。そこで、妊娠した従業員が出産後も働き続けたいと言いつけてくれた時には、一も二もなく歓迎し、復帰後は彼女が勤務し続けられるように体制を整えました。

導入している両立支援の制度を 利用しやすくするための工夫

当社では、法定通りの両立支援制度を導入していますが、従業員がより働きやすい環境を整備するため、個々の事情に合わせて対応しています。経営者の判断により、運用面で工夫することはいくらかでもできます。柔軟性の高さは、中小企業ならではのメリットであると考えています。

例えば、遠距離の通勤をしている育児中の従業員には、保育園の開園時間に合わせて、1時間の短時間勤務を適用しました。当時は、義務化前でしたので、社内の就業規則に短時間勤務制度はありませんでしたが、経営者の判断で短時間勤務を認めました。その後、平成22年の改正育児・介護休業法の施行に合わせ、短時間勤務制度を就業規則にも導入しています。

また、以前から年休を半日単位で取得する半休制度はありましたが、病院の立ち寄りや市役所への書類の提出等、より短時間の用事等にも対応するため、就業時間を1時間単位でずらすことができるスライド勤務を導入しています。制度は

社内規定に従って、誰でも、どのような理由でも利用できることとなっています。

さらに、育児中の世帯を応援するため、家族手当として、扶養している子ども一人当たり月額5,000円を支給しています。入学式や成人式などの節目のイベント時にも、社長が祝い金を支給しています。

家庭生活や私生活の充実、仕事のやりがいを高める上で重要であると考えており、朝礼等において社長がその重要性を積極的に伝えていきます。その結果、年休取得率は向上し、毎日全従業員が揃う日がないくらい、年休取得者は増えていきます。子どもの運動会や授業参観等に参加するための年休取得も推進しており、それらの行事の日には、まとまった人数が年休を取得しています。

いろいろな事情や不満等を、従業員が抱え込むことのないよう、社内の風通しを良くし、社長との少人数での食事会や、従業員とその家族が集まるバーベキュー大会を行う等、交流の機会を多く作っています。

制度導入や取組による効果

20年ほど前に先代から事業を継いだ時点では当社の従業員は2名でしたが、そこから会社の規模を拡大するとともに従業員数も増やし、現在に至っています。その間、採用した従業員の多くは今も働き続けています。従業員がやりがいを持って働き続けやすい環境を築いてきたことにより、当社の離職率は非常に低く、高い定着率を維持しています。諸事情により一度退職した従業員が再び当社に戻ることを希望することもあり、数名がそのような形で再び当社で働いています。会社も年々成長しており、2014年には、三重県内で優れた経営を実践する魅力的な中小企業の表彰制度である「三重のおもてなし経営企業選」を受賞しました。

また、1人目の産前・産後休業、育児休業の取得者が生じ

たことをきっかけとして、妊娠を機に退職する従業員も減り、複数回産前・産後休業を取得して継続就業する従業員も増えてきました。今では女性従業員の1/3が子育てをしながら働いています。

当社は地域密着型の企業であり、地域で事業を運営していく上では、地域に住む従業員に気持ちよく働いてもらい、地域との信頼関係を構築することが重要であると考えています。そのような信頼関係により、当社を志望する人も一定数採用できています。

今後の課題

当社は平均年齢が低く(34.6歳)、現在は育児中の従業員が多い状況ですが、今から10~15年後には、親の介護問題が出てきます。産前・産後休業や育児休業の期間は限られています。介護は長期にわたる可能性もあり、人のやりくりは、大きな課題となります。この問題に備えるため、現在は多能工*化を進めています。特に技術者については、これまでは専門技術を極める方向でしたが、今後は多能工化により多分野の技術を身につけ、会社の繁忙期や急な欠員にも対応できるように取組を進めています。

*多能工：生産・施工の現場において、1人が一つの職務を受け持つ単能工に対し、1人で複数の異なる作業や工程を遂行する技能を身につけた作業員



代表取締役社長
佐野 明郎さん

制度利用者の声

社長の笑顔と「良かったね、おめでとう」の一言で、
心苦しさがなくなりました



営業部
恵味名 幸子さん

出産後も働き続けたいとの思い

私が産前・産後休業を取得するまでは、当社では女性従業員は妊娠したら退職するのが一般的でした。しかし私は出産後も引き続き働き続けたいと考え、2008年に第1子の妊娠が分かった時点で思い切って社長に相談してみました。すると、開口一番笑顔で「良かったね、おめでとう」と言っただけ、全く心苦しさを感ずることもなく、1年間の育児休業を取得して2010年4月、職場復帰することができました。復帰後も、自宅が遠く通勤に時間がかかったため、短時間勤務をさせていただけることとなり、職場復帰後4年間は、勤務時間を1時間短縮し、育児と仕事を両立しながら働き続けることができました。

当社は同年代の従業員が多く、子育て中の従業員も多くいるので、職場では皆にも抵抗なく受け入れてもらっています。私の産前・産後休業、育児休業取得以降、出産後、育児しながら働き続ける女性従業員も増えてきました。

会社のバーベキュー大会等では家族ぐるみの付き合いもあるため、従業員の家族の顔も見える関係となっており、子どもが体調不良の時には、「○○ちゃん、大丈夫？お大事にね。」と気にかけて、サポートしてくれるため、仕事のことを思い悩むことなくお休みをいただくことができます。

周りの人への感謝を忘れずに

今はフルタイムで勤務していますが、短時間勤務をしていた4年間は特に、業務を効率よく進めて時間内に終わらせるように工夫しましたが、周りの人にもたくさんサポートしてもらいました。育児しながら働き続ける上では、いろいろな人に頼ることができた方が良く考えています。悩み事や課題を、一人で抱え込んでしまうことなく、社長の奥さんや周りの人に相談したり、打ち明けてみると、自分が思っている以上に周りの人が理解してくれたり、良い解決方法が見つかったり、あるいは自分の悩みが杞憂であったりということが多々あります。また、このように支えてくれる周りの方々への感謝の気持ちを、常に忘れないことも、とても大事なことだと思っています。