

株式会社 呉竹



企業プロフィール

設立：1932年（1902年創業）

本社所在地：奈良県奈良市

事業内容：墨、書道用品、絵てがみ・水彩スケッチ用品、筆ペン等の製造、販売及び輸出入

従業員数：244名（うち女性137名）

（2013年5月末時点）

～特徴的な取り組み～

当社では、キャリアを積んだ優秀な従業員が育児を理由に退職することなく継続して働き続ける環境を提供するため、事業所内託児所を設置、運営するとともに、両立を支援するため、短時間勤務制度等の各種の制度を導入しています。

また、従業員のワーク・ライフ・バランスを促進するため、年次有給休暇取得奨励日の設定や時間外労働削減等の取り組みを行い、仕事と家庭との良い循環や自己実現につなげています。



取り組みのきっかけ

2002年に創業100年を迎えたのを機に、年齢や性別などに関係なく社員の力を伸ばすとともに、優秀な人材に長く働き続けてもらうことを目的として、人事制度などを大幅に刷新しました。その背景として、少子化やIT化の進展により、当社の中核事業であった墨や書道用品の需要が減少したため、当社の事業領域を書道用品から「アート&クラフト」へと大きく転換したことがあります。アート&クラフトカンパニーとして、手書きの文化を広げるというコンセプトで、書道用品から絵てがみ、スクラップブックングなどの事業を展開していく過程では、女性従業員の感性を生かした商品開発やきめ細やかな営業が大きく貢献しました。一方、奈良県は核家族世帯が多く、専業主婦率も全国1位であり、保育所待機児童数も多いなか、キャリアを積んだ優秀な女性従業員に長く働き続けてもらうためには、会社による両立支援の取り組みが不可欠でした。

取り組み内容

● 取り組み内容① 事業所内託児所の設置

総合職の女性従業員が育児休業を取得したことがきっかけとなり、優秀な従業員が育児のために退職することに危機感を感じ、会社として手段を講じる必要性があると考え、2008年に事業所内託児所「たけのこ園」を開設しました。そして、施設をより使いやすいものとするため、幼稚園降園後の保育の受け入れや、夏休み等の長期休暇期間における一時預かり、1日、短時間での一時預かり等もできるように

しました。また、社内の理解を得るために、ニュースレターを発刊して運営状況を公開し、育児休業中の従業員には託児所でのイベントに参加してもらうなどのアプローチをしています。「たけのこ園」開園当初の利用者は3名でしたが、年々利用者も増えたことから、2012年に増築し、現在は計10名の保育が可能になっています。

● 取り組み内容② 両立支援のための短時間勤務制度等の導入

子育てを行う従業員が働きやすい職場環境を整備するため、2010年より短時間勤務制度を子どもが小学校に就学する前まで利用できるように拡充しています。また、事業所内託児所を利用する従業員については、託児所の保育士との面談を業務時間中に実施できるようにしています。

● 取り組み内容③ ワーク・ライフ・バランス実現のための時間外労働削減の取り組み

従前は、特に商品企画や研究職などにおいて時間外労働が常態化していましたが、従業員が家庭生活と職業生活を両立して勤務するためには、惰性による長時間労働を排除する必要があると考え、時間外労働を削減するための取り組みを始めました。2009年にまずは「20時までの退社運動」から始め、それが実現できると翌年にはさらに「18時までの退社運動」へと発展させました。退社運動は労働組合と会社が一体となり、「18時退社推進員」が各部署を巡回し、18時退社を徹底しました。これにより、現在は突発的な業務が発生した時以外は、定時の17時半に仕事を終わらせ、18時までの退社が実現できています。

取り組みによる効果



● 取り組みによる効果① 会社への貢献度の向上

事業所内託児所の設立をはじめとする各種の両立支援の取り組みにより、女性従業員が出産・育児を理由に退職することなく、育児休業を取得して復帰し、継続して勤務できるようになりました。女性従業員の平均継続勤務年数が伸び、育児休業取得者も増えていきます。育児休業復帰者の中からは、着実に業績を上げて、チームのリーダーとして活躍する人材も出てきています。ワーク・ライフ・バランスを実現するための各種の取り組みを導入したことで、労働時間に制約のある従業員も活躍できるようになったと同時に、余暇時間を利用して自己啓発や健康管理などに充てることができるようになり、結果として会社への貢献度は高まっています。

● 取り組みによる効果② 企業イメージの向上と人材確保

事業所内託児所の設立・運営やワーク・ライフ・バランスの取り組みが注目されたことにより、新卒採用における応募者が特に女性を中心として年々増加しており、2012年度は2008年度と比較すると5倍以上の応募がありました。近年は男性の応募者も増えており、優秀な人材の確保につながっています。

今後取り組みたいこと

全従業員のワーク・ライフ・バランスを推進するため、有給休暇の一部を時間単位で取得できる時間休の制度や短時間勤務社員制度の導入を検討しています。また、年次有給休暇の取得を促進するため、チーム内で交代して1人ずつ5連休を取得する制度を試行的に実施しています。今後は、介護との両立支援も必要であると考えており、全ての従業員が働きやすく、成果を上げられる体制作りを進めたいと考えています。

