

両立支援制度の拡充とあわせ、制度を利用しやすい社内環境を整備し、安心して長く働き続けられる会社へ



企業プロフィール

設立：1969年
本社所在地：岡山県津山市
事業内容：製造業(自動洗卵選別包装システム、不良卵検出装置、高速割卵機の開発、製造、販売)
従業員数：105名(うち女性20名)

特徴的な制度・取組など

- 介護休業は、法定の対象家族の範囲外でも会社が認めた場合には取得可能。
- 介護休暇は有給とし、対象者1人当たり6日間、半日単位で取得可能。
- 介護短時間勤務は通算120日まで取得可能。

取組のきっかけ・経緯

両立支援の取組を進め各種の受賞や認定を取得

当社では、従業員の仕事と育児の両立支援に取り組む過程で、仕事と介護の両立支援施策の拡充や従業員が休業を取得しやすい社内環境の整備等に取り組んできました。取組のきっかけは、2009年に岡山県から、「おかやま子育て応援宣言企業」のご案内をいただいたことです。これに賛同し、男女ともに仕事と家庭の両立をしやすい職場環境の整備に関する取組を「子育て応援宣言」として公表して取組を進めたところ、岡山県知事賞を頂きました。県知事賞の受賞を機に、さらに両立支援の取組を進め、2010年に1回目のくるみん認定を取得しました。

仕事と介護の両立支援の取組についても、仕事と育児の両立支援制度の見直しに合わせて、従業員からの声も踏まえて制度の拡充をしました。これらの取組が評価され、2011年には、均等・両立推進企業表彰ファミリー・フレンドリー企業部門岡山労働局長優良賞を受賞しています。

その後も取組を進めて2013年に2回目のくるみん認定を取得し、2019年には「おかやま子育て応援宣言企業」のうち特に積極的に両立支援に取り組む、一定の基準を満たす企業の認定である「アドバンス企業」にも認定されています。

具体的な取組の内容

従業員の声を踏まえ子の看護休暇、介護休暇を有給化

仕事と家庭の両立支援の取組を進めるに当たり、2009年に従業員アンケートを実施したところ、男性従業員から、育児に参画したいが育児休業制度及び子の看護休暇が無給であるため、制度の利用を躊躇してしまうとの声が上がりました。このため、有給の短期育児休業制度(3日間)を導入するとともに、パパ・ママ育休プラス制度に対応する形で就業規則を改定しました。短期育児休業制度と配偶者出産時の特別休暇(2日間)を組み合わせることで、土日を含めて7日間の有給での休暇取得が可能で、また、子の看護休暇及び介護休暇を有給化し、対象者1名につき6日まで、半日単位で取得可能としました。

介護休業制度については、従業員の声を踏まえ、対象範囲を、法定の対象家族の範囲外でも会社が認めた場合には取得可能としました。また、介護短時間勤務も、法定を上回る通算120日まで取得可能としています。

さらに、従業員が休暇を取得しやすいよう社内環境を整備するため、管理職に対してワーク・ライフ・バランスに関する研修を実施するとともに、男性従業員の育児参画を促すため、「子育て参加計画書」のひな型を作成し、配偶者が出産予定の男性従業員に対して、参加計画の作成を奨励してい

ます。また、両立支援関連制度を一覧にまとめ、社内に掲示して周知しました。

取組を進める上での工夫や配慮等

継続就業できるよう、個別の対応も検討

両立支援制度を拡充して従業員の仕事と家庭の両立をサポートしていますが、導入している制度のみでは継続就業が難しいようなケースもあります。そのような場合には、できるだけ継続就業できるよう、個別に特例の勤務形態を認めています。例えば、結婚等により遠方に転居することになり、毎日の通勤が困難な場合や、遠方に在住しており、通勤時間が非常に長く負担である場合で、かつ、業務内容が設計業務等、在宅でも可能な業務である場合に、在宅勤務を認めています。また、育児や介護と仕事を両立しており、預け先等の都合で終業時刻まで勤務することができない場合には、始業時刻を前倒しにすることを認めています。

岡山県北部という地域性もあり、また、当社は洗卵選別機という特殊な産業機械を扱っており、これらの設計等の専門知識や技術を必要とするような業種は特に人材の確保が難しいこともあり、従業員にはできるだけ長く働き続けて欲しいと考え、会社としてできる限りの対応をしています。

取組による効果等

制度を利用しやすい環境が整備され、制度利用者が増加

両立支援制度を拡充するとともに社内環境整備に取り組んだことにより、両立支援制度の利用者が増加しました。特に子の看護休暇は男女ともに利用者が多く、2019年度は9月時点で男性8名、女性8名が利用しています。介護休暇についても、男性1名が利用しています。女性従業員からも、取組前と比較して、育児休業を取得しやすい雰囲気になった、との声が聞かれており、制度が利用しやすくなったことで、従業員の継続就業に効果が生じていると考えています。また、採用面でも、くるみん認定を取得していることは、優秀な人材の獲得に効果があると考えています。

今後の課題・展望

生産効率を向上し、ワーク・ライフ・バランスを推進

介護事例の紹介

介護休暇を使用して通院に付き添っています

親族の介護を抱える従業員が、通院に付き添うため、現在介護休暇を利用しています。介護休暇は半日単位で取得できるため、通院に必要な時間に合わせて、半日又は1日単位で取得しています。昨年度は要介護者が一時期体調を崩してしまい、頻繁な通院が必要となりましたが、介護休暇は対象者1人当たり計6日間まで取得可能であるため、日数が不足することなく乗り切ることができました。また、休暇取得について職場の理解があり、休暇を取得しやすい環境であったため、少しまとまった休暇が必要となりましたが、スムーズに取得することができたと聞いています。

介護は男女問わず誰でも抱える可能性がありますが、介護休暇は、対象者が、会社が認める要介護者であれば取得可能であるため、夫婦で共働きしている場合などにもとても有用です。

当社では、従業員のワーク・ライフ・バランスを推進するため、両立支援制度以外にも、完全週休2日制の導入、年間休日の増加(100日から117日に増加)、5日連続休暇制度、孫の世話をするために利用可能な孫育て休暇制度(年1日、有給)等、さまざまな制度を導入し、休暇の取得を推奨しています。しかしながら、それでも業務が繁忙でワーク・ライフ・バランスが十分ではない従業員もまだいるため、今後は生産効率の向上を図りたいと考えています。このため、現在新たな工場を建設しており、この工場が稼働すると、生産性も高まりますし、動線もよりスムーズになるため、今よりも生産効率の高い働き方が可能になると考えています。新工場により、従業員のワーク・ライフ・バランスをより向上させたいと思っています。



(左) 総務部長
馬坂 博史さん

(右) 総務部
小崎 ゆかりさん