

## コラム

## 企業における先進的取組事例

## —企業による子育て支援、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の取組の紹介—

## ●充実した休暇とこだわりの社内保育園が支える菓子づくり～独自の経営理念に則った先進的な取組～

北海道帯広市に本社を置く洋菓子製造・販売企業（従業員数約1,300名、うち7割が女性）は、“社員一人ひとりが心身ともに健康でなければ、おいしいお菓子はつukれない”、“時とともに価値の増すものを大事にする”という経営者の理念が企業文化として会社全体に浸透している。この企業では、従業員の子育て支援やワーク・ライフ・バランスへの取組にも経営理念が色濃く反映されていることが特徴である。

## ①食育と体づくりを重視した社内保育園

2007（平成19）年に本社工場の敷地内に開園した保育園には、現在、0歳から就学前までの園児約30人が通園している。親である社員が安心して働けると同時に、女性従業員が多いこの企業にとって女性の継続就業を支える大きな役割を担っている。

工場に隣接する保育園には、園児全員が駆け回れるほど広々とした遊戯室がある。また、食べ物を扱う企業らしく、子どもの食育、体づくりを重視しており、社内保育園の在り方も企業文化の一環として位置づけようという姿勢がうかがわれる。



保育園外観

## ②20年連続年次有給休暇取得率100%

年休完全取得の取組は、社長からのトップダウンで、まずはとにかく年休を残さず取得することからスタートした。当初は残業が増えるなどの問題が生じたが、従業員を補充したことと、完全取得を前提として業務を効率化するという意識が社内に浸透したことで、仕事時間が短縮され、20年連続取得率100%を達成している。休暇取得を目的とした取組が、結果として、社員のアイデアを引き出し、工場内の動線の改善、スキル向上、機械化などによる生産効率向上をもたらした。

休暇取得に当たっては、6日以上連続取得を奨励している。また誕生日休暇、メモリアル休暇も年に各1日ずつある。一方、生菓子製造があるため工場は年中無休で稼働。休暇を組み込みながらの要員配置は容易ではないが、それが社員のスキル向上の動機付けにもなっているという。

## ●「ものづくり日本大賞」受賞企業が取り組む働きやすい職場づくり～最先端の技術力と高品質の製造現場の土台は、「人を大切に」する企業コンセプト～

北海道千歳市に本社工場を持つ自動車・建設機械部品製造業の企業（従業員数1,100名、



うち約2割が女性)は、「育児を行う従業員が安心して働きやすい環境の整備」、「少子高齢化社会への対策の一翼を担う社会貢献の一環」という理念のもと、30周年記念事業の一つとして、2002(平成14)年4月、本社工場の敷地内に事業所内保育所を開設した。

現在0歳から就学前までの園児13人が通園している(社内10人、近隣3人、保育時間は午前8時~午後7時)。少人数の異年齢集団での保育を通じて、年長の園児が自然に年下の子ども面倒をみる姿がみられるという。一方、近隣の保育園2園と提携し、運動会や遠足などの行事を共同で行うことで、より大きな集団での活動も経験できるよう配慮がなされている。

保育日は会社の操業にあわせて設定されており、祝祭日に会社が操業する場合にも子どもを預けられることが事業所内保育所ならではのメリットとなっている。また、園児の保護者からは、「子どもが急に体調を崩した場合でも、すぐに対応できるから安心」「職場の理解のもと、柔軟な対応が取れる」という声も聞かれる。

「ものづくり日本大賞」の受賞企業でもある同社は開発力、技術力の高さが誇りだが、最近、研究開発の最前線での女性の活躍が目立つようになっており、女性への期待は強い。保育所整備のほかにも、現在、小学校就学前まで認めている短時間勤務を、2010(平成22)年4月から、中学校就学前まで延長する



など、継続就業への支援を着実に進めている。

同社の今後の課題は男性社員の育児参加促進である。2006年に、21世紀職業財団に申請し、「男性の育児参加促進事業実施事業主」として指定されたのを契機に、育児参加促進事業の取組を社内外へ公表するとともに、管理職を始めとする社員への啓発を実施してきた。まだ取得者は出ていないが、今後も、男性社員の育児休業取得に対して職場をあげて協力し合う風土づくりを進めるとともに、独自の社内制度(出産休暇、子の看護休暇等)も活用し、男性が育児に参加しやすい環境整備を全社的課題として進めていく。