

## ● 企業概要

企業名：**株式会社五洋電子**

所在地：潟上市

業種：電子機械器具製造業

労働者数：410人（男性341人、女性69人）

認定日：令和2年1月 くるみん取得



くるみんマーク

## ● 取組概要等

### 1. 子育て支援に関する取組方針

・ Goyo Workstyle Innovation（略称：GWI）運動を掲げ従業員の意識改革に取り組み、職場のコミュニケーションを活性化させることにより仕事の効率向上に繋げ、従業員が仕事と家庭を両立できるよう支援する。

・ 柔軟な働き方の実現や多様な価値観の尊重により、従業員一人ひとりが、働き甲斐・やりがい・向上心を持って働くことができる職場づくりに努める。

### 2. 子育て支援に関する取組（平成27年～平成31年の行動計画期間内）

#### (1) 法を上回る両立支援制度の充実

##### ◆ 育児休業

育児休業の対象となる子の年齢を1歳から小学校1年修了時まで引き上げた。  
取得期間は通算3年間で希望する期間。取得回数は無制限。

→ 男性2名、女性100%取得

##### ◆ 育児短時間勤務

育児短時間勤務の対象となる子の年齢を小学校卒業までに引き上げ、就業時間は5時間から7時間まで選択できるようにした。→ 女性6名利用

##### ◆ 育児のための所定外労働時間の制限

育児のための所定外労働時間の制限となる子の年齢を3歳から小学校就学始期までに引き上げた。



#### (2) 会社独自の制度

##### ◆ 家族看護休暇

法定の子の看護休暇に加えて、年間5日間の家族看護休暇を制定。育・介法が対象としている家族を対象に取得でき、有給（100%）である。→ 男性1名、女性3名取得

##### ◆ 配偶者出産休暇

男性社員への両立支援の制度として配偶者出産時に5日間の有給休暇制度がある。取得期間は出産予定日2週間前から出産後2週間まで。→ 男性15名取得

#### (3) 休業する職員のフォロー体制

##### 【GWI運動の取組内容】

###### 課題

- ◆ 誰でも均等に対応可能な体制へ
- ◆ 負荷集中時や担当不在時の代行・負荷分散



###### 実施内容

- ◆ 誰でも業務ができるように業務手順書を整備し、活用している
- ◆ 経験に頼っている専門業務の平準化を図った

### 3. 労働時間等の働き方

#### ◆年次有給休暇の取得促進のための取組

- ・毎年2カ月間程度の「年休取得強化月間」を設け、全社員にメール等で周知している。
- ・年間取得率60%以上を目標とし、社員が計画的に年休取得するよう、年度明けに計画年休予定日を社内システムに登録するよう周知、励行している。
- ・労働組合と連携し、年次有給休暇低取得者へ年休取得向上の要請書を交付している。

#### ◆年次有給休暇取得率

平成29年度 74% → 平成31年度 75%

#### ◆所定外労働時間の削減の実績

- ・毎週水曜を定時退社日とし、始業終業前に構内放送を実施し、定時退社を促している。
- ・毎月第2水曜日を定時強化退社日とし、始業終業前の社内放送を行うほか、構内巡視を行い、定時退社を促進している。

時間外労働の縮減に向け「全社プロジェクト」において**定時退社率90%**という数値目標を定め、

①オーバータイムカードの導入

②集中タイムの導入

③部署別の業務効率向上策の活動

を積極的に取り組んでいる。

残業が予想される日はPCに  
“オーバータイムカード”を貼付！  
個人が抱える業務を「見える化」し、  
業務分担の見直し等を行います。



### 4. 女性活躍への取り組み

女性社員の段階的・継続的なキャリア形成支援のため、マネージャー向けセミナーの開催や女性社員向けキャリアセミナーへの社員派遣をしている。また、継続就労支援のため、仕事と育児の両立等に関する情報発信の強化にも取り組んでいる。（育児相談窓口の設置、健保や行政の保育サービス等の情報を社内報に掲載等）

### 5. 認定マークの活用法や効果

対内的には、くるみん認定を全社員へ周知することにより、両立支援制度が整備されている社内環境を再認識してもらい、人生の節目に遭遇しても安心して働き続けられることをPRしたい。対外的には主に採用活動で活用している。学生に認定企業であることを伝え、働きやすい環境であることを積極的にPRしており、学校や学生からの反応は上々である。特に女子学生から好感触を得ている。

### 6. 認定企業として一言

育児や介護など様々な時間的な拘束がある方でもワークとライフが両立できるような、誰もが働きやすい社内環境づくりを今後も進めていきたいと思っております。また、今回の認定を受け、育児両立支援に積極的に取り組んでいることを社内外にPRすることで、新規採用における企業イメージアップや、既社員が仕事のやりがいを感じ成長を実感できるようなエンゲージメント向上の一助として、生かしていきたいと思っております。