

くるみん・ユースエール認定企業懇談会

令和2年1月23日

▶認定を目指したきっかけ

青森労働局長 ツルヤさんは今回くるみん認定を受けられましたが、くるみん認定を目指したきっかけ等ありましたら、教えていただければと思います。

(有) ツルヤ 2年ほど前に入社した男性従業員が、ちょうどお子さんが生まれるということで、育児休業が取れるのでは、ということから始まりました。今回、5日間の育児休業を取得しましたが、奥さんも大変喜んで、一緒に子育てできたということでした。また、女性が8割ほどを占め、産休、育休を取得して復帰している従業員が多く、くるみん認定が受けられるのではと思い、目指しました。



青森労働局長 ジョイ・ワールド・パシフィックさんはユースエール認定を受けられましたが、ユースエール認定を目指したきっかけ等ありましたら、教えていただければと思います。



(株) ジョイ・ワールド・パシフィック 若い世代が欲しくて、ハローワークに行ったところ、ユースエール認定を紹介され、私たちがこれから若い人を育てていこう、というのと合致していたので、進めました。

青森労働局長 平均年齢はどれくらいなのですか。

(株) ジョイ・ワールド・パシフィック 40 近いです。42 年前に事業を起こした会社なので、私とともに、全員が同じく年齢を重ねている中で、ぽつぽつと若い人達を入れていくんですが、年齢が高い人の方がはるかに多いです。若返りを図り、下の方におろして

いかないといけないという時代になってきています。

▶年2回の個人面談

青森労働局長 最近ですと、3年前に6名、一昨年と昨年2名、と若い方を採用していらっしゃると思いますが、若い方の採用で苦労した点などございましたら、教えていただきたいと思います。

(株)ジョイ・ワールド・パシフィック 自分から意見を出す、というのが、今の若い方なかなか少なくて。そこで、個人面談を年2回やりながら、自分から意見を出せるようにして、一人ひとりの特性をつかみながら、どの部署が合うかを見極めていきます。世代交代を図る面からも、若い方が新しい仕事に取り組んでくれるように進めています。



▶年次有給休暇の取得促進

青森労働局長 ツルヤさんにおかれては、今回労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等様々なことに取り組んでいただいておりますが、苦労した点や工夫した点などございましたら、教えていただきたいと思います。

(有) ツルヤ クリーニング業は、季節に左右される業界である中で、どうやって年次有給休暇を取得しようかと考え、冬の時期の閑散期を利用して取得を進めています。昨年で50%くらいの取得、今年は60%超えるかな、というところで、3年後くらいを目途に80%を超えられるようにできたらと思っています。

どこの企業さんも同じですが、人材不足、世代交代が課題になっています。今回、子育て支援に取り組み、くるみん認定を受けたことをきっかけに、若い世代やお子さんがいる方が少しでも興味を持って、入社していただければいいかな、と思います。

クリーニング業は技術職でして、覚えるまでに日数がかかります。今30代が3割なので、若い世代にクリーニング業に興味を持ってもらい、様々な取組ができればと思っています。

▶休んでもみんなでカバーできるように

青森労働局長 計画期間中（平成29年1月8日～令和元年10月31日）に、男性が5

日間の育児休業を取得し、女性2名が出産、育児休業を取得されたということですが、育児休業となると長期にわたる休業になります。その間の体制の確保という面で何か苦労された点などございますか。



(有) ツルヤ 当初、私どもの仕事は少数精鋭でして、それだとなかなか休めない、人の目が気になってなかなか休めなくて辞めてしまうという傾向が多々ありました。そこで、ポジションを色々こなせるように、3～4か月かけてこなせるようにしていき、休んだら誰かが担えるように、従業員の頑張りによって、現状

1人3、4ポジションできます。それによって、年次有給休暇も取得しやすくなり、休んでも誰かが入り、お客様にご迷惑をかけずに品物を提供できるようになりました。当初始めた時は苦労しましたが、3～4年前くらいから確立してきました。

青森労働局長 今お話のあったように、「多能化」ですが、いろんなポジションをこなせる、というのはなかなか難しいところもあって、やるにしても、ちょっと時間がかかったり、人によって向き不向きがあったり、と難しいと思いますが、1人3、4ポジションできるということなのですね。

(有) ツルヤ はい。私たちの仕事だからできるのかもしれないです。季節によって商品の量が違ったり、暇な時期、忙しい時期と変動があったりするので、暇な時期を利用しながら、適性を見て、「この人は、これは大丈夫かな」と、みなさん積極的にやってもらいました。すごく良かったです。

▶働く側の目線を大切に

青森労働局長 ジョイ・ワールド・パシフィックさんは、若い方たちの雇用ということで、メンター制度やキャリアコン制度を導入したり、職場見学を実施したり、ということですが、若い方の採用に向けて一番工夫された点は何でしょうか。

(株) ジョイ・ワールド・パシフィック 県が進めているいろんなイベントに参加しています。同時に、入社した方に2週間～1か月社員教育して、その中で適性を見て、さらに、年2回の面談を行って、満足度、「こういうことをしてほしい」「ああいうことをしてほしい」という、働いている人の声を聞きながら、できることから実現しています。

どうしても、経営している側の目線でやってしまうと、利益追求型になってしまいます。これからは人材が宝ですので、働く側の目線で、会社をいかに繁栄させていけるかというのを中心に置きながら、今取り組んでいます。

青森労働局長 人材育成のために、自己啓発支援制度があるようですが、どういうことをなさっているのでしょうか。

(株) ジョイ・ワールド・パシフィック わが社は県内でも休みが多い方ですが、さらに一人ひとりの生産意欲を高めるため、生産性目標を達成することで、毎月報奨金を支給しています。

出産のために休む際に、休みづらい空気をなくすために、休んだとしても、そこを1人がカバーするだけではなく、周りの人みんながサポートするという形をとって、休む前に、「ここだったら安心して子育てできるな」と思えるような空気を作っておくようにしています。

雇用環境・均等室長 これまでに何か従業員の要望を実現したことはありますか。

(株) ジョイ・ワールド・パシフィック この会社で、一緒に、できるだけ長くいてもらうためには、「ここを会社に是正してほしい」等、従業員の声を聞いて、できるところからどんどん進めています。去年は、工場がだいぶ古くなっていたので、トイレを全面改装して、和式から洋式に変え、ウォシュレットを全面に取り付ける等しました。

また、少しの時間でも年次有給休暇を取得できるよう、時間単位で年次有給休暇を取得できるようにしました。

雇用環境・均等室長 時間単位で年次有給休暇を取得できるようにすることは、年次有給休暇の取得促進の面で有効な手法のようですね。



(株) ジョイ・ワールド・パシフィック はい。その他にも、連休の前後に年次有給休暇を持ってくる等、管理職も工夫して取得しています。

青森労働局長 今後とも、様々な取組を続けていただいて、さらに働きやすい職場づくりに取り組んでいただけたらと思います。