

株式会社山田製作所

所在地：伊勢崎市香林町2-1296
労働者数：1,581名（女性136名、男性1,445名）
事業内容：四輪車・二輪車用機能部品の開発・製造
代表者：代表取締役社長 岸本 一也



制度を活用しやすい環境づくり

山田製作所は子育て支援制度の整備や拡充はもちろんのこと、実際に活用しやすい環境づくりに力を入れております。特に年次有給休暇については、最低でも取得率75%は必ず達成するという全社目標を定め、積極的・計画的に取得するよう呼び掛けています。また、働きやすさの面では、通常の10時～15時のコアタイムのあるフレックスに対し、コアタイムも自身で決められ、よりフレキシブルに勤務できる新フレックス制度を導入しております。

今後も子育て支援のための環境整備、活用しやすい環境づくりの促進に取り組んでいきます。

岸本 代表取締役社長



安心して働くための子育て支援制度

育児休業を取得した方に安心して働き続けてもらうことを第一に考え、復職後は基本的に育児休業直前の部署及び職務とし、部署全体でサポートするよう意識を高めています。

また、従業員の仕事と家庭の更なる両立の為、様々な子育て支援制度を整えております。例えば、育児休業は特別な事情がなくても、子が1歳6ヶ月に達するまで取得可能であることや、子の看護休暇は法定通りの運用に加え、子が中学校に入学するまでの間、年3日プラスして取得可能であること、さらに看護だけでなく、学校行事参加等の育児の為に使用可能となっております。

伊勢崎本社



山田製作所は、働き方の見直しを進めています。

年次有給休暇の取得促進

- ・年次有給休暇は半日単位でも取得可能。また、取得率は最低でも75%は取得するという全社目標を定め、毎月取得実績の管理を行い、積極的な取得を促進しております。
- ・年次有給休暇の取得実績は1人あたり年平均15.7日（平成26年）となっております。

時間外労働の削減

- ・「業務改善プロジェクト」を立ち上げ、業務を可視化（マニュアル化）し、徹底的にムダな業務を洗い出すことで、その業務に対し、改善や廃止を行い、業務のスリム化・効率化に取り組んでいます。
- ・毎月、時間外労働の実績を集計し、各部署へ配布することで、削減へ繋げております。

山田製作所の概要を紹介します。

- ・**山田製作所**は1946年の創業以来、四輪車、二輪車のエンジン用オイルポンプ、ウォーターポンプを中心に各種ポンプ製品、ステアリング関連製品、トランスミッション関連製品など、「走る、曲がる、止まる」といった重要な機能部品を提供しております。当社の60年以上にわたる企業活動において、変わらぬ使命は「世界一級品」のものづくりです。
- ・**今後もお客様との信頼の絆**をさらに深め、地球環境保全など多様化するニーズに応えるべく、先進技術力を活かした次世代製品開発、独自の生産技術による製造など、開発・製造・納入まで一貫したものをづくりをグローバルに展開して参ります。

男性の育児参加に係る取組み

男性も女性同様に育児休業、子の看護休暇等各種制度を利用できます。また、配偶者の出産時には、特別有給休暇が3日間取得可能となっております。今回、コメントをいただいた男性は1年間、育児休業を取得しました。

(育児休業を取得した男性からのコメント)

育児休業を1年間取得してみて、一言でいえば大変でした。双子の授乳やおしめ交換・寝かしつけがきつかったです。生まれたてはサルみたいでしたが、だんだんぷっくりしてきて、ハイハイしてくると痩せて可愛くなっていく成長を見れたことが良かったです。

今は1歳10ヶ月になってパパと呼んでくれることがとても愛おしく思えます。



2度のくるみんマーク取得

山田製作所は平成21年5月、群馬労働局より『次世代育成支援対策推進法に基づく基準適合一般事業主』として認定を受けました。平成19年4月の認定に続き、県内初の2度目の認定取得となり、こちらの内容をホームページ、社内報へ掲載しております。働きやすい環境づくりを進めてきた結果、出産による退職者はほとんどありません。

今後も男女問わず、さらに育児休業等を取得しやすい環境づくりを推進していきたいと思えます。

県内初「次世代育成支援対策推進法に基づく基準適合一般事業主」として2度目の認定取得



山田製作所 行動計画

育児・介護休業制度の概要及び実績

- ・**育児休業**…子が1歳6か月に達するまで取得可能。男性が1名、女性が18名取得。
- ・**育児短時間勤務制度**…子が3歳に達するまで利用可能。女性12名が利用。
- ・**子の看護休暇**…子が小学校に入学するまで、病気等の看護または育児のため、子が1人の場合は年5日間、2人以上の場合は年10日間取得可能。更に子が中学校に入学するまで、子の人数に関係なく、年3日間プラスして取得可能。
- ・**介護休業**…要介護状態の家族介護のため、通算93日間利用可能。
- ・**介護のための時差出勤制度**…要介護状態の家族介護のため、通算93日間利用可能。

※ 取得率等のデータは、平成22年4月～平成26年3月までの実績