

三谷産業株式会社

◎ 事業所概要

企業名:三谷産業株式会社
代表者氏名:取締役社長 あいば たつや 饗庭 達也
所在地:金沢市
業種:商社(情報システム・空調設備・建設資材等)
労働者数:459人



◎ 行動計画

- 1 計画期間 平成24年10月1日～平成27年3月31日
- 2 内容
 - 目標1 子どもの出生時に父親が休暇を取得することを促進し、計画期間内に取得状況を次の水準にする
期間内：3名以上の取得
 - 目標2 計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準にする
男性社員：期間内に3名以上の取得

◎ 目標達成の状況

- 目標1 社内システムや社内広報、新入社員研修・通年採用研修・新任管理職研修等により、行動計画及び配偶者出産休暇制度等の周知・啓発を図った結果、計画期間内に男性社員8名が配偶者出産休暇を取得した。
- 目標2 社内システムや社内広報等を活用した行動計画及び育児休業等関係制度の周知・啓発、子の出生前後と1歳未満の子を持つ社員及びその管理職への育児休業等関係制度の個別説明を実施した結果、計画期間内に男性社員5名が育児休業を取得した。

◎ その他の特例認定基準達成状況

- (1)小学校就学前の子どもを育てる労働者のための措置(特例認定基準7)
・小学校就学前の子を持つ労働者を対象とする短時間勤務制度を講じている。

(2)働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備(特例認定基準8)

① 所定外労働削減措置

「平成26年度は、所定外労働時間の1か月平均について41.1H(25年度実績)を下回る」旨の数値目標を定め、5S活動の全社展開による業務改善を促進するため、業務見える化活動によるトータルリードタイムの短縮、5S活動による異状の発見に取り組んだ結果、所定外労働時間の1か月平均は「40.9H」となった

② 年次有給休暇の取得促進措置

取得向上を図るため、年次有給休暇の計画的付与を実施。平成26年度の平均取得日数は10.4日と前年度(9.2日)より増加。

③ その他の働き方の見直しに資する多様な労働条件整備のための措置

業務の機械化、自動化、標準化を進め、産休・育休者による休業・復職に対して、誰でも交代可能な仕組み・体制づくりに取り組み、業務本部において当該仕組み・体制を確立。現在は、他部門においても同様の取組を進めている。

一連の取組により、定期的なジョブローテーションも可能となり、社員の仕事の幅を広げるといって意味で有効に機能している。

(3)出産した女性の継続就業率(特例認定基準9) 100%

(4)女性労働者の就業継続、能力向上等のための取組(特例認定基準10)

・「社内のロールモデルと女性労働者をマッチングさせ、当該労働者が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り、助言するメンターとして継続的に支援する取組」として、希望者には育児休業前に育児休業経験者との会話の場を設け、休業中や復職後の疑問や不安の払拭を図り、かつ、復職前には休業者全員に職場上司との面談の場を設け、仕事や働き方に対して安心感と意欲を喚起。

・「育児休業からの復職後又は子育て中の女性労働者を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組」として、育児休業からの復職後に社外カウンセラーとの面談の機会を提供し、働き方やキャリアについて相談できる体制を整備。

・「企業トップ等による女性の活躍推進及び能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組」として、経営トップが管理職に対してミーティング形式で直接指導する場を設け、マネジメントや部下育成などの管理職としての行動や組織運営の状況に係るヒアリングを主としつつ、業務改善活動等についても俎上にあげて論じている。また当該ミーティングにおいて、「短時間勤務でも成果を上げて課長を目指してほしい」ということを何度も語り、理念を浸透させることで働き方の見直しに係る社員の意識改革を図り、仕事と育児の両立ができる職場風土を形成。

- ・「働き続けながら子育てを行う女性労働者がキャリア形成を進めていくために必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職研修」として、育児中の社員が諸制度を利用して日々職務を遂行し、能力向上に取り組めるような職場環境と体制づくりの自覚を促すため、新任管理職研修において、行動計画とこれに基づく具体的な活動や社内制度について周知。

企業からのひとこと

○ 行動計画に基づく取組の効果・課題

当社では、多様な人材の多様な価値観を尊重し、誰もが自分のワーク・ライフ・バランスを保てるような活動を推進しています。

そのため、ライフステージが変化しても、柔軟な働き方を可能とする勤務制度、育児関連制度の整備と研修や社内掲示による社員への啓発活動を行うとともに、社員の能力向上に向けた取組を推進しています。

引き続き、性別に関わらず社員一人ひとりが能力を発揮して活躍できるよう、社員の自律的なキャリア開発をサポートし、取組を進めていきたいと考えています。

○ 育児休業を取得した男性社員の声

情報システム事業部(営業管理職) 35 歳

もともと育児には積極的に参加しているつもりですが、営業職なので、平日はやはりなかなか休みを取りづらいものです。

「有休」が「育休」に変わるだけでも、意識は大きく変わるもので、あまり仕事の事を考えず、子どもの事だけを考える、良い休日になりました。

業務本部(事務職) 37 歳

育児に疲れ気味だった妻に休暇をあたえるため、育児休業を取得しました。

妻にはリフレッシュのため、普段なかなか行けなかった整体院や美容院に行ってもらい、その間、私が娘の食事・後片付け、おむつ替え、寝かしつけ、掃除などしました。

育児は、思っていた以上にやることが多く、重労働でした。育児休業のおかげで、妻の日頃の大変さを理解でき、また娘にも若干なついてもらえた気がしたので、第2子に恵まれましたら、また活用したいと思います。

空調首都圏(技術職) 27 歳

施工管理業務で仕事が忙しく、普段はなかなか満足に休みがとれない中、育児休業制度があることで、子供が生まれた時に休みをとれました。とても助かりました。

情報システム事業部(営業職) 29 歳

単なる1日だけの休暇ではなく、まとまった休暇を取れるというのが良かったです。

有給扱いの育児休業が3日あることにより、子どもと接する時間を長く取ることが出来て、自分自身もリフレッシュすることができました。