

株式会社エフビー

所在地：山田町
業 種：製造業
労働者数：273名（男性194名、女性79名）
認 定：平成24年くるみん取得



1. 子育て支援に関する取組方針

- 仕事と子育てを両立しやすい労働環境の構築に努めています。

2. 子育て支援に関する取組

(1) 制度

- 法を上回る制度
 - ・ 育児短時間勤務制度（平成24年2月施行）…小学校就学前まで利用可能。定期昇給や退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務扱い。
 - ・ 子供手当を支給（平成24年11月施行）…18歳までの子を養育する従業員が対象。
 - ・ 労使の合意に基づき社会保険の適用拡大の措置（任意特定適用事業主）を実施（平成29年11月より）。
- 育児休業申出前の「お知らせ文書」の配付…育児休業が取得しやすいように、制度の説明や各種書類の用意の仕方、社会保険の免除、助成金の申請、社内規定の内容、育休中の身分、復帰後の職務等を分かりやすくまとめた「お知らせ文書」を個別に作成し、育休申出前の従業員に配付し、育休後に復帰しやすい環境を整え、従業員の子育てサポートを行っている。
- 相談窓口（平成28年5月設置）…妊娠中の従業員に対し、業務軽減、産前・産後休業、育児休業に関する相談に応じられるよう相談窓口を設置。育休の延長や短縮の相談や、短時間正社員から所定労働時間の変更などの相談を受付。

(2) 運用状況等

- 平成24年2月以降の出産者11名に対し、育児休業取得者は11名、育児短時間勤務制度の利用者は9名。
- 平成24年2月に男性1名が看護休暇を取得。
- 平成29年12月現在、145名の子が子供手当の支給対象。
- 育児休業中の体制…育児休業者が行っていた業務については中途採用等によりカバーするのではなく、基本的には同部署内でカバーする体制を取っている。それにより同じ職場、同じ役職で復帰しやすい環境となっており、育児休業取得者のほとんどが原職復帰している。

3. 労働時間等の働き方

- 所定外労働削減のための取組
 - ・ 課の枠を超えた応援体制の構築…各課の負担状況を均すために課の枠を超えた応援体制を取っている。そのためには課同士のコミュニケーションが取れていることが重要であると考え、会社公認の部活動や会社行事を開催するなど、他部署の従業員と交流する機会が多くなるよう配慮している。
 - ・ 課長以上に対し毎週全従業員の労働時間を通知…所定労働時間が協定時間を超えないように、その月内で調整しやすくなった。これまで残業抑制のために行っていた管理者に

よる巡回を廃止、管理者も業務がないときは速やかに帰宅するようになった。それにより会社全体で仕事がないときは退社しやすい雰囲気になった。

- ・現場ごとの打刻機の設置…1分単位で就業時間を管理するようになった。

4. その他の取組

- 女性役職者の積極的な登用…女性従業員の主事以上への登用は平成23年2名だったが、平成29年度には23名と大幅に増加している。今後は管理職（係長以上）への積極的な登用を行う予定（平成29年の係長以上22名中、女性1名）。
- 短時間正社員制度を導入…フルタイムの正社員に特別の事情が生じたとき、必要な期間、正社員のまま勤務時間を6時間まで短縮できる制度を導入。
- 女性が活躍できる職場であることの求職者への広報…女性が活躍できる職場であることについて、求職者に向けた積極的な広報等を行うことにより、労働者に占める女性割合を高める努力をしている。
- 長期的視点に立った労働力の確保…短時間正社員制度の導入や短時間パート労働者に対する社会保険の任意特定適用は、その部分だけを見ると会社負担の増加と言える。しかし制度を設けないことでの離職や採用機会の損失となるよりは、いずれ子が成長し手を離れた際はフルタイムで働いてもらえる可能性が高いという長期的な視点に立つことで、将来の貴重な労働力の確保という大きな効果に繋がっていると考えている。

5. 認定マークの活用法や効果

- 平成29年よりくるみん取得企業であることを公表し求人情報にマークを掲載。
- ハローワーク主催の「子育てしながら働きたい方のためのライブ交流会」への参加…平成29年9月くるみん認定企業として参加した。実際に育児短時間勤務制度を活用している女性従業員と人事担当者を派遣。仕事と育児の両立に不安を感じ求職活動に積極的に取り組めない方に対し、両立支援に向けた事業所としての取組等について説明を行った。子どもの行事等に会社を休んでもよい雰囲気であることや、職場での協力体制について知ってもらうことができ、同じような心境の方やコミュニティ内での宣伝に繋がっていると考えている。

6. 認定企業として一言

- 産業人口が減少の一途をたどる中、これまでの「労働者は会社に合わせるべき」という考え方から「いかにして労働者に合わせるか」という考え方に企業もシフトしていかなければならないと考えています。その一つの方策として働く女性の目線に立つということは有効的な手段であり、男女共が就職先を選択する際の大きな指標の一つとして、くるみん認定は今後ますます重要視されていくと思います。

くるみん認定に係る主な達成状況（平成24年7月3日認定）

- ・ 労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項について周知を行う。
- ・ 男性1名が1歳以上の子のために看護休暇を取得。