

掲載年度：2017年度

ゼロリー株式会社(製造業)

長く働き続けられるよう、 できるだけ本人の希望に沿う形で 職場に復帰してもらっています



企業プロフィール

設立：1969年
本社所在地：岡山県岡山市
事業内容：製造業(オフィス・サービス・
ケアユニフォーム等の企画、
製造、販売)
従業員数：160名(うち女性101名)

特徴的な制度・取組など

- 結婚、出産等、家庭の事情で退職した従業員を、離職期間が7年以内であれば再雇用するウェルカムバック制度を導入。
- 再雇用の際には、人事部門との面談により、短時間勤務制度の適用等、できる限り本人が希望するような勤務体系を実現。

取組のきっかけ・経緯

当社は女性用のユニフォームを製造しています。商品のユーザーは働く女性を中心であり、従業員も女性が多いことから、以前から女性が働きやすい職場環境が整備されてきましたが、特に両立支援の取組に注力したきっかけは、男性も含めた仕事と家庭の両立支援をしやすい職場環境を整備する国の事業に参加したことです。社長も働きやすい職場環境づくりへの関心が高かったため、応募することとしました。そして、これまで法定通りで導入していた両立支援関連制度についても、拡充することとし、小学校就学前まで利用可能な育児短時間勤務、ウェルカムバック制度等を導入しました。

両立支援関連制度の拡充をはじめとする働きやすい職場環境づくりを進めた結果、当社の取組を好事例として紹介いただいたり、企業表彰を受ける機会が増え、職場の理解も一層深まったように感じており、相乗効果となりました。

具体的な制度の内容

ウェルカムバック制度は、結婚、妊娠、出産、育児、介護等の家庭の事情により退職した社員及びパート社員を、原則として離職後7年以内であれば、本人と会社側のニーズがマッチした場合に再雇用するという制度です。この制度は2008年3月に導入しました。制度を導入してから現在までに5人がこの制度を利用して職場復帰しています。この制度の最大のメリットは、会社側にとっては、仕事の内容や技術等について教育訓練の機会を提供しなくても、即戦力として勤務してもらえることです。特に、繁忙期等で人手が必要な時、以前当社で勤務していた方が戻ってきてくれると非常に助かります。実際、復帰した中の一人は、育児中でフルタイムでの復帰は難しく、繁忙期をみの短期での復帰という形で利用しました。復帰する側も、業務の内容や職場環境につい

て十分な知識があり、職場復帰に当たり、初めての職場で新しい業務を覚え、人間関係も一から構築するというプレッシャーがなくスムーズに復帰できるため、心強いと考えています。実際に、出産・育児等を理由に離職していた方が職場復帰するに当たっては、仕事と家庭の両立に不安があったり、また、復帰当初はフルタイムでの勤務が難しいケースもありますが、当社では、それらの事情を勘案した上で、本人が希望する勤務形態にできるだけ沿う形で復帰してもらっているので、本人の負担も少ないと考えています。一般的には、初めての職場で入社当初から短時間勤務を認める職場は少ないと思いますが、当社では、一度退職した従業員との間に、既に信頼関係が構築されていることから、復帰時点での育児短時間勤務を認めています。

育児短時間勤務制度は、当社では大変利用者の多い制度です。当社の就業時間は8:45~17:30となっていますが、本社のある岡山地域では、大半の保育園が18時までとなっており、17時30分まで勤務すると迎えが間に合わない可能性もあることから、就業時間を30分短縮し、17時までとしている従業員がほとんどです。

子の看護休暇(有給)は、以前は1日単位での利用しかできませんでしたが、半日単位で利用したいとの従業員の声が多くあったことから、法律で規定されるより前である2008年から半日単位での取得を可能としました。その結果、女性のみならず、男性従業員の利用も増えました。また、男性従業員の育児参画を促進するため、育児休暇について、生計維持者については最初の5日間を有給としています。

制度導入による効果等

ウェルカムバック制度については、先述の通り、十分な知識と経験を持って即戦力として復帰してもらえるため会社にとってメリットは大きいですし、制度利用者にとっても、馴

染みのある職場環境でこれまでの知識や経験を活用して仕事に戻ることができるため、双方にとって有効な制度であると感じています。近年は、結婚や育児を理由として退職する従業員はいないため、制度利用者が増加することはないと思いますが、今後も配偶者の転勤や介護等が発生する可能性はあるため、制度としては維持していきたいと考えています。

当社では以前から離職率は低かったのですが、近年では、結婚、妊娠、出産等を理由とした離職者はほとんどいなくなりました。仕事と育児を両立している従業員が増えたことで、若い従業員も、先輩の姿を見ながら、出産、育児を経ても働き続けるキャリアプランをより具体的に描きやすくなっているように思います。当社を志望する学生も、長く働き続けたいと考えているため、当社の従業員が仕事と育児を両立して働き続けていることに高い関心を持っています。また、女性にとって働きやすい職場は男性にとっても働きやすい職場であるため、女性が働きやすい職場環境を整備してきた結果、誰もが長く働き続けられる環境になっていると考えています。

今後の課題・展望

現在は、短時間勤務制度の利用者も、短時間勤務によって担当業務に穴が開くことのないよう、より効率的に生産性高く働いており、周囲の従業員も、本人の頑張りや伝わるため、積極的にサポートするような体制ができています。育児や介護については、誰にでも生じる可能性はあり、同様にサポートする側になることもあるため、このようなプラスの循環が途切れてしまうことのないよう、制度利用者も周囲の従業員も互いに相手に配慮して、やるべきことをやって支え合うという循環を、しっかり回し続けていくことが当面の課題であると考えています。



総務部 総務課
マネージャー

片岡 陽子さん

二人の子どもを出産後、 元の職場に戻りました

復帰の際は仕事と家庭の両立ができるか、不安でした

私は1996年に当社に入社し、約5年勤務した後、第1子出産を機に退職しました。当時は、結婚や出産を機に退職することは珍しくなく、私も同じように退職を選びました。子どもが誕生してから1年後あたりから、当社から業務を発注してもらう形で、月に1回程度、在宅で仕事をしました。私は専門職(デザイナー)であったので、そのような形での仕事が可能でした。その後、第2子が生まれ、その子が1歳になったタイミングでウェルカムバック制度により職場復帰しました。

育児中にも「いずれは復帰したい」と考えていましたが、実際に、いざ職場復帰しようと思った時には、仕事と家庭の両立に関していろいろな不安がありました。それまでも仕事を続けていたとは言え、時間を自由に動かせる仕事が多かったため、子どもの予定に合わせて仕事をしていたため、時間が固定化された中で仕事を続けていられるかが一番不安でした。子どもが熱を出した時すぐに対応できるのか、子どもに今までと変わらず食事をつくったり、話を聞いてあげたりできるか、逆に子どもの病気で急に休まなければならない時、会社に迷惑を掛けてしまうのではないかと不安な気持ちでいっぱいでした。

そこで、1年間は様子を見たいと考え、まずは契約社員として職場復帰しました。また、子どもが小さかったため、育児短時間勤務を利用し30分間短縮して勤務しました。職場復帰して1年後、仕事と家庭の両立にも慣れてきたので、正社員に切り替えてもらいました。また、4年後にはフルタイムでの勤務に戻し、現在に至っています。

家族の支えと職場の理解に感謝しています

私はかなりのブランクを経て職場に復帰しましたが、戻ってみると、私より上の人たちは皆以前から知っている人であり、とても働きやすい環境でした。また、両立支援関連制度も拡充されており、以前より働きやすい職場環境となっていました。さらに、社長も職場復帰した従業員にも積極的に声をかけて下さるので、安心して戻れる職場であると感じています。

仕事と家庭の両立においては、夫をはじめ、家族の協力も大きな助けとなっています。保育園の送迎は夫が引き受けてくれましたし、最近は、宿泊を伴う出張や残業等もありますが、高校生になった長女が食事を作ってくれたり、下の子のお弁当作りまで担当してくれたりして、家族にも支えてもらっています。

離職後、仕事と家庭を両立させての職場復帰には不安もありましたが、以前慣れ親しんだ職場だからこそ、信頼関係も構築されており、職場の理解もあり、スムーズに復帰することができたと感じています。ウェルカムバック制度により復帰することができて本当に良かったと思っています。



商品開発部 デザイナー
リーダー

西村 亜子さん