



case 08

製造業

未来工業株式会社

従業員を感動させるため、ワーク・ライフ・バランス施策を充実

魅力ある中小企業とならなければ、「良い人材」を確保することができない。自社が「良い会社」となり、従業員を感動させることができれば、従業員は一所懸命に働き、お客様を感動させることができるはず、という考えの下、独自の取組みを実施してきました。両立支援のためにも法を上回る制度整備をしましたが、当社では、普段から育児・介護と仕事との両立が可能になっています。

企業プロフィール

創立：1965年

本社所在地：岐阜県安八郡

事業内容：製造業（電気配線設備資材、給排水設備資材およびガス設備資材の製造販売）

従業員数：約800名（うち女性約200名）

「良い会社」となり従業員を感動させ、ひいてはお客様を感動させることができるように

当社では、会社も大切だけど、まずは個人の時間を大切にしてほしいという考え方をしています。個人の時間が充実し、普段から自分の感性を見つめることができれば、仕事に対してもやる気が出るのではないのでしょうか。とはいえ、会社である以上は一定の利益を出す必要があります。どうすればよいか。そこで考えたのは、「良い人材」を確保することであり、そのような「良い人材」を確保するためには、当社自身が「良い会社」になる必要があるということです。当社では、「良い会社」となる取組みの一環として、所定労働時間の短縮、残業の禁止、休日の拡張、5年毎の海外への社員旅行など、ワーク・ライフ・バランスの実現のために様々な取組みを行っています。

このような施策を行うことによって、従業員を感動させることができれば、従業員は熱心に仕事に取組み、最終的にはお客様を感動させることができると信じています。

特徴的な制度と取組み

- 従業員を感動させるための施策を考案。
- 所定労働時間の短縮、残業禁止、および休日の拡張を行うことで、すべての従業員のワーク・ライフ・バランスの向上を図る。
- 法を上回る両立支援制度を整備しているが、制度を利用しない通常の勤務でも両立が可能に。



総務部 総務課 課長
阪本 誠

普段の勤務で育児と仕事との両立が可能に

当社の両立支援制度は、このワーク・ライフ・バランス施策の中の取組みの一つです。両立支援制度の整備を開始したのは、育児・介護休業法が制定された1991年でした。当時、世の中の企業は制定された次の年の1992年から取組みを開始するだろうと考え、当社はその半歩先へ行こうと、制定された年に取組みを開始しました。

育児休業は子が3歳になるまで、介護休業は2年間取得可能で、短時間勤務については、育児理由の場合は子が3歳になるまで、介護理由の場合は介護休業および所定労働

時間のその他の措置と合わせて2年間取得可能です。看護休暇については、1人当たり5日間で、2人以上については、取得可能日数は比例します。介護休暇についても同様です。制度としては手厚くしていますが、実際のところ、育児休業取得者のほとんどが1年程度で復職しています。また、男性従業員による育児休業取得者の実績はありません。育児短時間勤務制度利用者についても、今までの実績は累計2名程度です。これは、普段から従業員の工夫により残業がなく、ワーク・ライフ・バランスが実現できているため、フルタイム勤務でも育児と仕事との両立が可能となっているからではないでしょうか。

従業員の声

同部署同時期に育児休業を取得するも、スムーズにフルタイム勤務での原職復帰を果たす



営業部 大垣営業所
中島 さおり(左)
清水 理英子(右)

●利用した制度：育児休業

中島さん：育児休業を2回取得(それぞれ約1年間)

清水さん：育児休業を2回取得(1回目は8カ月、2回目は約1年間)

私たちは10人程度から構成される営業部という部署に所属しており、受注の受付や問い合わせの対応を行っています。受注の連絡は、主にファックスで届くため、私たちは、送られてきた受注情報の入力作業を行っています。問い合わせの電話については、当番制により交代で対応を行っています。

このような日々の業務を行う中で、私たちが各々2回目の育児休業を取得したのはほぼ同時期でした。当社は正社員しか採用しておらず、臨時社員はいません。そのため、2人同時の欠員は同じ部署の方々への負担が大きくなるのではないかと心配しました。当社は育児休業を3年間取得することが可能ですが、同僚に負担をかけたくないという思いと、自分自身がスムーズに原職復帰を果たすためにも、育児休業は1年間とすることに決めました。実際に私たちの休業中は、所属部署の上司である大橋さん(右記参照)が、的確な配属で業務を処理された上、外勤の方の応援もあったようで、安心しました。当社は普段から残業なしで帰ることができるため、子育て中であっても、フルタイム勤務をしながらなんとか時間のやりくりをすることが可能です。このような働きやすい環境で働かせてもらっていることに感謝しながら、これからも業務に取り組んでいくつもりです。

人員不足中でも業務の進め方の見直しや事前の準備でスムーズな業務遂行を可能に



営業部 大垣営業所 課長
大橋 聖子

中島さん、清水さんの2人が同時に育児休業を取得した時期は大変でしたが、一方で、業務のやり方を見直すきっかけにもなりました。当初、ファックスによる受注の処理については、紙ベースで受信していたため、受信した営業所でしか入力作業ができず、各地にある営業所ごとに業務量の偏りが生じていました。その対策として、画像ベースで受信できる新しい機器を導入し、どこでも受注処理が可能となりました。これにより、育児休業取得者による欠員対応も可能となりました。また、受注対応者が1、2人と少人数の営業所で働く従業員にとっても、短期間の育児休業となってしまうことや、やむを得ず退職するということがなくなりました。

また、子育て中の従業員が多い当部署では、突然の休みはあり得ることで、電話当番は必ずいなければなりません。その対策として、あらかじめ対応可能な人数別に電話当番の時間帯をパターン分けし、事前にボードに記載しておきます。そして、当日の急なお休みなどによって対応人数が変わった場合には、すぐにパターンの変更を周知するようにして、スムーズな電話対応を行っています。当部署では、個々が仕事を抱え込むというよりも、チームワークによって、全員が定時に終わるようにすることが大事だと考えています。