

地域貢献活動への参加推進など、慣例にとられない新しい取組を積極的に行っています

大東開発株式会社

- 業種** サービス業
- 所在地** 豊田市
- 従業員** 50名(男性23名、女性27名)
- 事業概要** ゴルフ場(笹戸カントリークラブ)の経営
- URL** <http://www.sasadocc.co.jp/>



- 地域貢献の観点から、社員の地域活動への参加を積極的に推進。
- 閑散期と繁忙期で労働時間を調整し、残業時間を削減。

主な制度、取組内容



●地域活動への積極的な参加の推進

PTA 活動や町内役員などの地域活動は繁忙日の日曜日に集中します。期間が限定されているので、該当者には地域活動への参加を優先しています。また、消防団の活動などは緊急時でも優先できるよう、みんなでフォローしています。

●残業時間の削減

お客様のラウンド時間が長引くと必然的に残業になってしまうため、早く業務が終了した時は勤務時間を調整し早く帰宅できるようにしています。また、閑散期にあたる1・2月は月間休日を12～13日と多く設定し、繁忙期の残業時間と調整し、年間平均労働時間が週40時間になるようにしています。

●業務の効率化、ワークフローの見直し

各部署でのミーティングの際に、問題点を見つけ、改善していく体制を整えています。費用が掛かる場合は職長が意見をまとめ、幹部会にて相談し承諾を得た後、起案書を作成し提出します。最近の具体的な例では、高校新卒者の女性を採用し、正社員としてキャディー業務及び事務業務を兼務するなど、ゴルフ業界としては今まであまりなかった雇用形態での勤務をできるようにしました。

実績

育児休業取得者：1名(復職・現在も勤務継続)
有給休暇取得率：約50%



社員のみなさんの声をまとめました

私達の地域は交流が深く、常に協力し合っています。仕事が忙しいという理由で地域活動に参加しないというわけにはいきません。会社の方針は地域貢献するというので、PTA活動や地域のイベントに親子で参加できるようサポートしてくれています。消防団活動にも積極的に参加でき、とても感謝しています。

地域とも交流が深まるね



法律改正により、制度整備が必要になったことに加え、地域活動やPTA活動などに参加したいとの要望があったため、積極的に参加できるよう、ワークフローの見直しを行ったのがきっかけです。



●子育て支援への取組

育児休業制度はありますが、まだ取得実績が少ないのが現状です。今後、従業員の若年化が進んだ場合に現在の制度でカバーできるかに疑問を感じています。育児休業期間、短時間勤務制度などニーズにあった制度整備をしていきたいと考えています。



新しいゴルフライフをつくれます



社員がより働きやすい環境づくりに向け、 代休や計画年休による休暇取得を積極的に推進

株式会社ネオ

業種 情報通信業
所在地 名古屋市
従業員 120名(男性110名、女性10名)
事業概要 ソフトウェア開発を軸にIT技術による社会貢献をめざしている企業です。
URL <http://www.neo-s.jp/>



- 所定外労働時間削減のため、ノー残業デーに加え、代休の取得を積極的に促進。
- 安心して子育てができるよう、短時間勤務や勤務時間に融通を持たせた変形労働時間制を導入。

制度の周知方法
 管理部から部門責任者へ周知。場合によっては、説明会を開催し、利用者へ呼びかけを行うケースもあります。

主な制度、取組内容

● 超過労働時間抑制のため、代休取得を促進

繁忙期、納期前などの理由から残業時間が必然的に多くなってしまう期間があり、有給休暇の取得率が低下します。そのため、プロジェクトが一段落した時などに代休の取得を奨励し、毎週水曜日のノー残業デーとともに、所定外労働時間の削減に努めています。

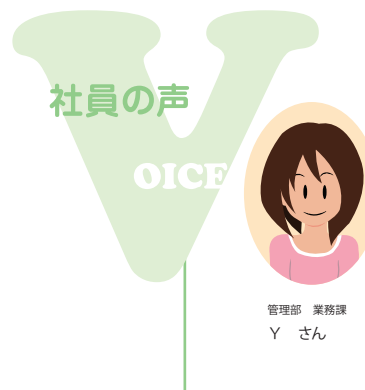
● 育児・介護のための短時間勤務制度や変形労働時間制の実施

安心して子育てや介護ができるように、多様な働き方への取組を実施。具体的には、6時間の短時間勤務制度や勤務時間に融通を持たせた変形労働時間制を導入し、仕事と家庭の両立を支援しています。

- 毎週水曜日をノー残業デーに設定。
- 夏季・冬季のほか、年内で大型連休を取得しやすい「計画年休制度」を導入し、年次有給休暇取得を推奨。

実績

代理休業取得者：2009年平均3.2人/月、2010年平均4.5人/月



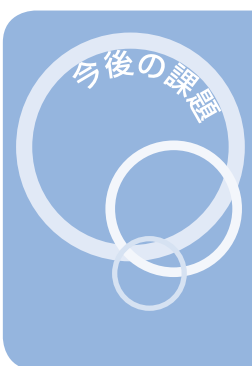
管理部 業務課
Y さん

現在、育児短時間勤務制度を利用中です。子どもが保育園の頃は9:00～16:30、幼稚園になってからは9:00～17:00の時間帯で勤務しています。勤務時間に融通を利かせてもらえるため、安心して子育てができます。すでに育児休業を取っている方がいらっしまったので、制度を利用することにも抵抗ありませんでした。

安心して育児ができるね。



2011年4月から一般事業主行動計画の策定義務範囲が拡大されたことをきっかけに、社内の労働環境の改善を目指して取組を始めました。なお、一般事業主行動計画はすでに作成済みです。



● 使いやすさの視点から、現行制度を改善

代休はプロジェクト休暇として利用でき、便利な制度ではあるものの、月内の利用に留まるため使いづらいとの声が多いようです。経理的な側面から現状では難しいと思いますが、将来的には経理部門と連携して月をまたいだ代休消化を実現できれば、と思っています。



当社では、社内の業務環境は仕事の質に繋がると考えています。働きやすく、仕事のしやすい職場づくりを実現し、より品質の高い製品・技術を作り上げていきます！

小規模企業の参考になる取組

小規模企業の参考になる取組

シングルマザーの方が安心して働ける環境を完備 残業ゼロ・有給休暇完全取得も可能にしました

株式会社マツヤ

業種 サービス業
所在地 豊田市
従業員 172名(男性82名、女性90名)
事業概要 パチンコホール経営、飲食サービス他
URL <http://www.matsuya.ne.jp/>



- 入社1年目から有給休暇を100%取得可能。
- 承認を得なければ残業ができない「残業事前申請」。
- 社員をストレスから解放するため、1人当たりの業務量を軽減。
- 社員の質の向上を図るため、働く意欲の高いシングルマザーを積極的に採用。

主な制度、取組内容

制度の周知方法
 社内掲示板と文書掲示で告知、
 店長会議で告知、朝礼で現場に
 周知しています。

●シフト勤務を利用した有給休暇の完全取得

勤務時間は1日6時間40分の週6日勤務で、週40時間になるようにシフト勤務表を作成しています。休日にはシフトを組む際に、必ず1日の有給休暇を計画取得するようにして完全取得を図っています。入社1年～2年は、計画取得に必要な有給休暇の日数が不足するため、不足分は特別補填を行っています。

●徹底した残業時間の削減

3交替のシフト勤務のため、原則的に残業が生じません。残業をしなければならない場合は事前に申請してもらい、承認を得られた場合のみ残業が可能となります(主にイベント前の新台入れ替え作業時など)。

●業務の見直し・効率化、負担の軽減

店長の仕事を軽減するためアシスタントマネージャーを導入。現場の管理と接客管理を担当させて、負荷を分散しています。結果的に、業務の効率化が図られ、シフト編成などがスムーズにできるようになりました。

実績

有給休暇取得率：一般スタッフはほぼ100%



Zing 宮上店
K. Kさん

職場には、子育て中の女性(シングルマザー)が何人かいて、育児をしながら仕事も両立してがんばっています。私も、その姿にぜひ励まされていますね。また、夕方には退社できるため、子供と過ごす時間も十分とれて充実しています。仕事面では、娯楽業という業種柄、一般のパートタイマーの時給よりも高いですし、勤務形態(勤務シフト)も育児中として配慮してもらっているので、良い職場環境だと実感しています。さらに、託児施設の設置も検討中とのことなので、より良い環境になるという期待もあります。安心して働ける環境が整っているから、これからもこの仕事を続けていきたいですね。

育児と仕事を両立しているんだね



働くことへの意識が高いシングルマザーの受け入れを拡大するための環境を整備しようと考えたのがきっかけです。



●社内託児所の設置

シングルマザーの従業員から、社内託児所を設置して欲しいとの要望があり、現在検討をしています。社内託児所を設置することで、シングルマザーの受け入れの拡大ができればと考えています。

●パーソナルシステム(出玉電子管理システム)の導入

パチンコ玉が重く、妊娠したスタッフや腰痛持ちのスタッフが仕事を続けられないのが現状です。パーソナルシステム(出玉電子管理システム)を導入し、体力的負担を減らせるようにと、考えています。



マツヤはクルマの街、愛知県豊田市と岡崎市でモータリゼーションの草創期から、その発展とともに成長してきた、地域密着型のパチンコホール『Z!ng(ジング)』を経営する会社です。自動車産業に携わる人々をはじめ、地域のみなさんのプライベートシーンに密接に関わりながら、一貫して「ワクワク楽しい!」を提供しています。





家庭的なケアを重視し、「家族ぐるみの会社」の発展を目指して努力しています

弥富建設株式会社

業種 建設業
所在地 弥富市
従業員 22名(男性16名、女性6名)
事業概要 土木建築・管工事業、とび・土工事業、舗装工事、水道施設工事、愛知県知事許可(般・特-18)第18532号
URL <http://www.yatomikensetsu.co.jp/>



- 「健全な家庭」が企業の成長につながるとともに、「健全な子ども」を社会に送り出すことが社会貢献になると考え、子育て支援への取組を強化。
- 少人数ならではの密なコミュニケーションによる、家庭的なケアを重視。

制度の周知方法 安全会議等、機会があることに説明し、該当者には上司から利用を勧めています。

主な制度、取組内容

●子どもがいても安心して働ける託児所を完備

事務所休憩室(畳敷き8畳)を託児所として整備し、保育士を雇用して従業員の子どもを預かっています。小学校などの長期休暇(春、夏、冬)の期間や、軽い病気や学級閉鎖などで子どもが学校を休まなければならない時など、子どもの面倒を見る必要がある時には、子どもと一緒に出勤して働くことができます。また、男性従業員も子どもを連れて出勤し、現場に出ている間は託児所に預けるということもありました。

●男性の育児参加促進

子どもの学校、幼稚園等の行事の際は、父親である男性従業員も積極的に参加するよう指導しています。また、前述した会社の託児所では、男性従業員の子どものも積極的に受け入れています。

●育休中の情報提供・復職前面談の実施

育休中の従業員には、上司からの定期連絡を行っています。休業中も社内行事(BBQ大会や慰安旅行)に子連れで参加してもらい、家族ぐるみで会社とのコミュニケーションを取ることができるようにしています。

●家族を大切にするバックアップ体制を充実

1. 家庭内における父親・母親のあり方を指導するなど、困りごとは随時相談に乗り解決に当たっています(主な相談:家の新築について、両親との同居について、子供の教育について)。
2. 会社にいる時の父親を良く知り、理解を深めてもらうために、家族による「会社見学会」を行い、実際に働いている姿を見てもらい、終了後には、家族ぐるみのBBQ大会を行っています。働くお父さんの頑張る姿を直接見てもらうことにより家族の絆が深まっています。
3. 冬季に向けて、インフルエンザの予防接種を従業員の子どものにも行いました。

実績

受賞歴:2009年度愛知県ファミリーフレンドリー企業表彰を受賞
 長期育児休業(無給):2007年度 女性1名(2007.5.31~2008.4.3)
 短期育児休業(有給):2006年度 男性1名(7日間)

社員の声 VOICE

社員 Aさん

保育士 Bさん

★社員の声
 働く母親にとって、学校の休みの日に子どもをどうするかが、一番の悩みです。特に春・夏・冬の長期休みには、本当に困ります。これまでは子どもが保育園だったので休みが短く、親に預けていたのですが、今年から小学生になったので、そんな訳にもいかず困っていたところ、社長さんに勧められ毎日一緒に出勤するようになりました。子どもも私がそばにいるし、年上のお友達が一緒なので、宿題も楽しくこなしていたようです。子どもと一緒に事務所にいることと、保育士さんに見てもらえることで、私も安心して仕事に専念できました。次回もぜひお願いしたいと思います。

★保育士の声
 若い時に取った資格が、今頃役に立つとは思いませんでした。一度退職した会社で再びお役に立てるとは、大変光栄なことだと思いながら、子どもたちとの「ふれあい」を楽しませていただいています。



ワークライフバランスに取り組むきっかけ

もともと、「家族があつての仕事」という発想で、男女問わず会社で仕事をする人は、家族の応援があつてこそ良い仕事ができると考えています。そのため、家族からの応援を得るために会社でもバックアップしようと考えました。託児所は、2009年夏にインフルエンザが流行した際、従業員の子どもの保育園に預けられない状態になったため、会社に連れてきてもらい、近所の保育士さんと呼んで世話をしてもらおうと思ったのがきっかけです。

自社PRコーナー

弥富建設株式会社
 明日へと続く道を一步一步
 歩んでいきます

小規模企業の参考になる取組

小規模企業の参考になる取組