

平和みらい株式会社

仕事と家庭の両立支援を行うことにより、雇用（人材確保）と福利厚生（両面の整備）に取り組んでいる、平和みらい株式会社。取締役総務部長の山川次郎さんは、まずは社員の意識改革が不可欠だとおっしゃいます。両立支援制度を活用するための職場環境の改善をどのように進めているのでしょうか。



取締役 総務部長
山川 次郎さん

「中小企業だから制度が整っていない当たり前、ではなく、最初から完璧な制度などない、朝課される中であってもできることを実践していきます。」

現在、具体的にはどのような取り組みを行っているのですか。

①月2回のノー残業デーの実施。②取り組みへの認識を高めるための管理職への研修の実施。③休業者の代替え要員の規定を明文化。④有給の半日使用を実施。⑤男性の育児休業（特別休暇）の拡大、などです。

物流会社というイメージ的には男性の職場、という感じですが、育児休業を取るといって、育児休業を取るといって、とがすぐには結びつかないように思います。取り組みへのきっかけは女性社員から？

「いいえ、それが新卒採用の面接だったんですよ。育児休業等について興味を持って、その時に感じたんです。これからは雇用、つまり人材確保と福利厚生の両面から、仕事と生活を両立させていくための制度を整備する必要があります。制度の導入については総務から経営陣へ要望をあげました。そこで、まず社内アンケートを実施して育児休業に

対する意識調査をしたんです。ところが、社員の理解度は非常に低い。制度に対する認識がほとんどなかったんです。」

休暇を取れるということを知らない？ それとも休みたくても休めない、とか？

「制度自体は良いことだとわかっていても、休む事への抵抗感が大きかったようです。多くの社員が「取得しにくい雰囲気がある」と回答していて、男性で休暇が取りやすいと回答したのはわずか2%でした。そんなときに財団法人21世紀職業財団の「両立支援レベルアップ助成金・職場風土改革コース」を紹介されて2年の計画で本格的に取り組むことになりました。実際に取り組むと、単純に「育児休業」を作れば良いというものではなく、休暇を取る人が安心して休めるように、職場の生産性を上げ合理化を図る必要があると痛感しました。」

まず初めに手がけたことは？

「社内外に方針を表明することです。社員への通達

はもちろんのこと、HPに取り組みへの宣言を掲載、そして奥の男女共同参画社会づくり宣言書への申請などですね。当初は社員の反応も鈍かったですね。社員に浸透させるためには幹部社員の意識を変える必要があると判断して、管理職の研修等を実施しました。結果、育児休業の理解が深まったのですが、休む事への抵抗感はまだあります。同僚に迷惑をかけるか、自分が休んだら仕事がまわらないのでは、という思い込みが原因です。」

休める環境を整え、休む事への抵抗感をなくすということが重要なポイントだったんですね。まさに、職場風土の改革ですね。

「その通りです。職場での合理化を図らなければ、現実には難しいと思います。仕事の共有化、ワークシェアリングによ

って対応できる体制作りを進めてい

るのですが、それはひいては、例えば最近では新型インフルエンザへの各企業の対応がニーズにもなりましたが、そういう危機管理にも非常に有効です。そういった上で、各部門の管理職が社員からの申し出がない場合にも休暇の取得を勧める働きかけをするようにしています。」

社員の方からの希望や要望は、マデしているのですか？

「制度的導入時から定期的な無記名アンケートを実施しています。会社の取り組みに対する理解度や社員一人ひとりの意識の変化が読みとれますね。有給休暇の半日使用の実施というのは社員の多くが要望した制度です。ほとんどが子育てに関連して使われているようです。これは導入して本当に良かったと思う制度ですね。一方で、フレックス制度など業種的にどうしても導入できないものもあります。有給休暇の計画的付与も今後検討していきたいですね。」

現在育児休業中の女性社員がいっぱいいるそうですね。

「はい。今は職場復帰に向けての相談中です。初めてのケースだったので彼女と共に制度が成長していく、という。例えば利用の手引きなんですが、男女別で育児休業取得時のワークシートはあったのですが、具体的なことがわかりにくかったようで...。」

「この説明した方がわかりやすいかな」とか、実際に産休・育休を取る立場からこうして欲しいという要望を聞いてあらたな手引きを作製しました。制度としては枠組みができたという状況ですが、活用しながら進化させていきます。」

今後の取り組みはどのように？

「まずは育児休業を取ってもらう人数を増やしたいですね。もちろん強制する事ではありません。それから、社員からの意見や要望、アンケートの結果などの情報をきちんと反映させます。休暇を取るといって、収入減になるといって意見もあります。社員の不安を解消するために、会社としてどのようなバックアップができるかを検討する必要がありますね。仕事の生産性を上げるためには残業時間の削減に取り組むことも重要です。いずれも、会社側と社員側の相互理解の元、長期的に取り組まなければなりません。社員には、権利としての制度がある、事を認識してもらい、要望があればスムーズに休暇が取れる環境作りを進めていきます。」

平和みらい株式会社

本社 / 静岡県駿河区豊田1丁目9-1 TEL.054-281-2111

事業内容 / 普通倉庫業。冷蔵倉庫業。貨物自動車運送事業。貨物運送取扱事業。航空貨物取扱事業。前各号の取次・仲立・及び代理業。自動車・車両の部品加工業。遊技場の経営並びに賃貸業。不動産賃貸業。損害保険代理業。生命保険の募集に関する業務。産業廃棄物収集運搬業。労働者派遣事業。前号に関連付随する一切の業務。

従業員165人(男性135人 女性30人)

<http://www.heiwa-mirai.co.jp/>



社員からのアンケート結果は、取り組みの推進のために大切なデータ。



平成19年(2007)年、職場風土改革の取り組みの第一歩として静岡県の男女共同参画社会づくり宣言。社内外にもその意義の高さを認められた。