

みんなでチャレンジ!

仕事と育児・家庭を

両立しやすい職場づくり



“働きがい”、“活躍できる仕事”が
企業の未来をつくる

実施しました

働き方の見直しに向けた取組

職場全体で仕事と育児・家庭の両立支援に取り組むことで、従業員の“働きがい”に加え、業務効率や生産性もさらに向上します。安心して長く働き、柔軟に活躍できる人材は業績アップの原動力となり企業の未来をつくります。

株式会社カミテ【小坂町】

業種:製造業 従業員数:40名 <http://www.kamite.co.jp>



多能工の育成で生産能力・技術力向上

(株)カミテは、30年ほど前から事務・製造現場の垣根を取り払った配置転換をすすめ、2~3部署の業務をこなす多能工として全従業員を育成してきました。研修や資格取得なども会社が支援し、経理部門で働いていた女性が製品検査部門でその几帳面さを生かしたり、男性保育士がプレス加工で活躍するなど、数多くの従業員が潜在能力を発揮。さまざまな部署で培われた柔軟な機動力を駆使してプレス金型の設計製作・加工まで一貫生産しています。受注規模・内容に合わせ、人員を動かして作業効率を上げ、難加工材や少量生産品にも対応する高い技術で、業界から信頼を寄せられています。

こうした実績を支える精鋭多能工はまさに企業の重要な資産。その1人1人が長く安心して働ける職場づくりも重要な課題となります。そこで年数回の個人面談で全従業員の要望を聞き取り、必要な施策を検討。仕事と家庭を両立させながら、それぞれが望む未来や夢を実現するための働き方の見直しに着手しました。

託児所、休業・休暇制度の充実で育児を応援

従業員の平均年齢がおよそ40歳と若い世代が多かったこともあり、男女ともに要望の最も多かった仕事と育児の両立。その最初の一步は、「会社に託児所があれば、産休復帰後も安心して働ける」という女性従業員の提案から始まりました。公的助成金などを活用し、平成12年には全国に先駆けて事業所内に無料託児所を開設。産休明けの女性だけでなく、男性従業員も子ども連れで通勤できる環境を整えました。また通常の産休に加え、妻の出産時に取得できる配偶者出産特別休暇、通常1歳までの育児休業は3歳まで、小学校入学までという子の看護休暇は高校生ままでとして時間単位で取得できるように改めました。

有休の取得を促す施策も、従業員との面談がきっかけです。業務効率の向上で、取得率はすでに60%に達していました。でも、年次休暇の起算月が4月であったことから、冬場のインフルエンザ流行期に備えた有休を取り残したまま3月の年度末を迎える従業員が多かったのです。そこで起算月を7月に変更すると、取り残した有休をゴールデンウィークや田植え時期に利用する兼業農家の従業員も増え、取得率はさらに80%にのびました。

産・育休復帰率ほぼ100%

仕事と育児・家族の両立支援に取り組む多くの事業所にとって、残業を減らして休暇を取りやすくする仕組みづくりは最も大きなハードルとなります。(株)カミテの両立支援を支えたのは、業務の偏りや残業を削減した多能工化の実績でした。さらに農繁期や地域のお祭りなど、休暇申請が増える時期には受注を調整して対応しています。

金型製造といえば男性ばかりの職人世界というイメージですが、同社では約半数が女性。もちろん、その誰もが生え抜きの多能工で、繁忙期の負担も休暇のカバーも無理なく分担し、産・育休の取得・復帰率はほぼ100%。子育てを理由に離職することなく、それぞれのキャリアをのびさせています。男性従業員の出産への立ち会い（配偶者出産特別休暇）や育児休業の取得も増え、子ども連れの出勤もごく普通の風景になりました。

子育て世代への施策とともに若い世代や中高年層を見据えた取組もすすめられています。それは、若者が資格や経験を身につけて着実にキャリアを築く道筋をつくり、結婚して子どもを育て、親の介護も不安なく続けられるライフプランの実現です。多能工として活躍するための資格取得支援制度、従業員本人と配偶者の両親を含めた介護休業・休暇も拡充。すべての従業員が安心して働ける職場づくりで、あらゆる世代が地元に着し、地域に貢献しながら暮らし続ける。そんな将来を実現するのが狙いです。



不良品発生率は大幅削減 企業知名度は全国区に！

充実した家庭で養われたモチベーションと、安心して働ける職場から得られる満足度は、ものづくりへのエネルギーに一層向けられるようになりました。仕事とプライベートの切り替えスイッチをより明確にし、さらなる作業効率や集中力向上に結びついています。人的要因が少なくないといわれる不良品発生率も取組前のわずか3%まで削減。1人1人が意欲的に可能性を磨き、全員で課題に取り組む姿勢は、業務効率や集中力、仕事へのモチベーションや責任感も向上。取引企業からのさらなる信頼を築き、企業評価を高めています。

長年に渡る両立支援の施策が評価され、平成20年「子どもと家族を応援する日本」内閣総理大臣賞をはじめとして数々受賞。従業員の仕事と育児・家庭の両立に留まらず、企業の戦略展開や業績アップにまで結びつけた優良企業として全国に知られる存在となりました。

平成29年には、県内で初めて次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみん認定）と、若者の採用・育成に積極的に雇用管理が優良な中小企業の認定（ユースエール認定）の両方を受けた企業となりました。

取組

- 育児、看護、介護に柔軟に対応する職場環境と休業・休暇制度
- 有休を取得しやすくするために起算月を変更

従業員から

業務課 田村さん

育休中も面談や打ち合わせを重ね、不安なく復帰できました。長女、二女も育休明けから職場の託児所に預け、保育園に入る3歳まで毎日親子で出勤しています。休憩時間や昼休み、何かあったときもすぐ駆けつけられるので安心ですね。保育士さんはもちろん、託児所のママ友でもある職場の仲間も多く、育児の悩みも気軽に相談できます。家で育児をしているより楽だったかもしれませんね。



職場から

上手社長

当社は1人1人が意欲的にスキル・キャリアを積み、みんなで築いた「ものづくり企業」です。多能工の育成で技術力や生産能力を高め、業務の効率化で労働時間を短縮することにより、従業員の子育てや家族の時間がより豊かなものになりました。そこから醸成されるモチベーションは仕事に反映。将来を見据えた戦略やチームワーク、生産精度・技術力の向上など多くの相乗効果を上げています。

1人1人にやさしく、みんなで幸せになるための働き方の見直しは、当社の戦略を支えています。女性も男性も家庭での時間を楽しみ、兼業農家として米づくりに携わったり、地元のお祭りや地域活動を支えることができます。今後も仕事と育児や介護の両立をすすめ、独身の従業員も家庭をつくり安心して仕事に取り組む将来を描いてもらいたいですね。