

## 県内の製造業初

# 子育てにやさしい企業として シルトロニック・ジャパン(株)を認定しました！

山口労働局は、平成21年10月、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づき、育児休業を利用しやすく子育てしやすい職場環境を整備するために啓発活動や制度改正などに取り組んだシルトロニック・ジャパン株式会社（光市）を「基準適合事業主」として認定しました。山口県内では3番目の認定となります。

※ 「次世代法に基づく認定」とは、子育てしやすい職場環境の整備等を目標とする一般事業主行動計画を策定・実施し、計画に掲げた目標を達成したことなどの「認定基準」（※1）に適合する企業を、都道府県労働局長が認定するものです。

※ 認定を受けた企業は、右の認定マーク（愛称「くるみん」）を広告や商品等に表示することにより、企業のイメージアップを図ることができます。



… 山口労働局長室で認定通知書交付式を行いました …  
(平成21年10月20日)



山口局長から認定通知書の交付を受けるシルトロニック・ジャパン(株)の野坂総務部長（右）



左からシルトロニック・ジャパン(株)総務部の澄井さん、山口局長、野坂総務部長

## ●認定企業の紹介●

### シルトロニック・ジャパン株式会社

代表者 代表取締役社長 松村篤樹  
本部所在地 山口県光市大字島田3434  
労働者数 565人（男性 468人、女性 97人）平成21年9月10日現在

## 計画期間

平成17年4月1日～平成21年8月31日

## 取組の概要

- (1) 計画期間内にシルトロニック・ジャパン(株)初となる男性の育児休業取得者を出すという目標を立て、意識調査や各種休暇制度の周知を行い、男性の育児休業者1名が出た。
- (2) 育児に配慮した福祉年休の取得項目を追加するという目標を立て、意識調査の結果等をもとに検討し、取得項目に「学校行事(保育園・幼稚園を含む)への参加」を追加した。
- (3) 計画期間内の年次有給休暇取得率が60%以上になるようにするという目標を立て、講演会での休暇取得の必要性の周知や、意識調査をもとに各種休暇制度の案内を社内イントラネットに掲載した結果、取得率は60%を上回った。  
(17年度 80.9%、18年度 76.6%、19年度 84.9%、20年度 86.3%)
- (4) 計画期間内の出産者は27名、女性の育児休業取得者は33名。当社は子が2歳になるまで育児休業が取得でき、取得者の約半数は1歳以降も育児休業を取得している。
- (5) 小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象に、育児短時間勤務制度、始業・終業の繰上げ・繰下げ制度、フレックスタイム制度を講じている。
- (6) 子の看護休暇は小学2年次まで有給(5日/年)で付与している。対象となる子が複数名いる場合、2人目以降、1人増えるごとに1日を追加付与している。

## ●認定企業にインタビュー●

認定申請にあたって困難であった点や認定マークの活用方法などについて、野坂総務部長に伺いました。

◇認定を受けた感想をお聞かせください。

県内3番目の認定ですが、製造業で初の認定となりました。今までワーク・ライフ・バランスを考えた様々な制度を導入してきましたが、この様なマークをいただくことで、一つの形になったことを嬉しく思います。

◇認定を受けようと思われたのはどのような理由からですか。また、認定を受けることのメリットをどのように考えていらっしゃいますか。

CSR(企業の社会的責任)の一環です。また、自社の制度が従業員にとってどれぐらいの程度の満足度かを確認したいと思っていましたので、良い機会と捉えました。

弊社には24時間操業の工場があり、女性も含めた従業員の多くは、交代勤務をしています。職人のような技能・技術は、習得するためにはかなりの時間を要します。貴重な人材を長期的に確保できるよう、職場環境を整えられたことが一番のメリットと考えます。

また、女性でも交代勤務をしながら働いている会社が山口県にあるということがアピール出来ることもメリットの1つと考えます。

◇認定を受けるためには9つの基準を全て満たす必要がありましたが、そのうち最も達成が難しかったのはどの基準ですか。

男性の育児休業取得者です。一般的に女性が育児をするべきだという固定的概念は強くあります。一方、弊社でアンケートを行ったところ、男性で育児休業の取得希望者が約40%いました。アンケート結果を元に、各種制度の周知を行いました。取得した男性社員は職場を3週間離れることに不安があったようですが、上司や同僚の理解や協力で、職場復帰もスムーズに出来ました。

◇貴社で取り組まれた次世代育成支援対策のうち、特にアピールしたい点はどのようなことですか。

福祉年休(失効年休の積立制度)への取得項目追加です。従業員へアンケートを行い、どのような考えを持ち、何を必要としているかを明確に把握することが出来ました。制度はあるが使ったことは無い、使い方も分からないという意見もありましたので、社内イントラネットを活用し、必要な情報を発信することも出来ました。また、福祉年休は、私傷病だけでなく、学校・地域行事、ボランティア活動にも利用することが出来、男女問わずライフステージに応じた活用が期待されます。

◇認定を受けると認定マークを広告や商品につけることができますが、貴社としては認定マークの活用についてどのようにお考えですか。

採用活動時の資料に表示し、ワーク・ライフ・バランスに優れた会社としてアピールしようと思っています。

◇企業が次世代育成支援対策を進める上で難しいと思われる点や行政に希望する支援策はありますか。

今後、更に少子高齢化が進むと従業員を確保することが難しくなるかと思えます。女性や高齢者が新しい労働力として期待されていますが、女性が就業を続けるためには、①企業で出来ること、②行政に出来ること、③企業と行政と一緒に出来ることの3方面から考える必要があります。今回の認定は企業と行政で一緒になって取り組んだ結果です。

弊社の女性従業員の人数では、事業所内に保育施設を作ることは難しいので、公的な24時間保育施設が設置されたり、他の事業所(病院)などの施設が利用出来るようになると助かります。

◇2回目の行動計画を策定・実施していらっしゃると思いますが、今後の抱負などあれば教えてください。

会社の中心である社員が、安心して働ける職場作りを引き続き進めていきます。

◇これから認定を目指す他の企業へアドバイスなどがあればお願いします。

社員の望んでいることを把握し、会社として何が出来るかを考えていくことで、少しずつでも職場環境を整えて行けば良いと思います。

※1 認定基準

- 1 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。
- 2 行動計画の計画期間が2年以上5年以下であること。
- 3 策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- 4 策定・変更した行動計画について、適切に公表や労働者への周知をしたこと。
- 5 計画期間内に、男性の育児休業等取得者がいること。
- 6 計画期間内に、女性の育児休業等取得率が70%以上であること。
- 7 3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
- 8 働き方の見直しに資する労働条件の整備のため、次の①から③のいずれかを実施していること。
  - ①所定外労働の削減のための措置
  - ②年次有給休暇の取得の促進のための措置
  - ③その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
- 9 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。