

## 仕事と生活の調和に取り組む企業

以下では、仕事と生活の調和に取り組んでいる企業の事例として、2つの中小企業を紹介します。

### (1) 慢性的な長時間労働や退職者の発生などを解決！ ～有限会社シーエスピーの取組～

#### ○きっかけ

有限会社シーエスピーは、平成15年にインターネット市場を開店、その後1年間で売上が50倍にアップしたことを受け、主力のマタニティや授乳服の商品企画にママの声を反映するため、当時4名だった社員を増やし、育児経験のある女性を積極的に採用していきました。

しかし、平成17年ごろ、業務量の増加を背景に、人材不足と長時間労働の慢性化、ベテランと新人の間の温度差の発生が見られるようになったほか、社内規程等の整備が遅れがちになり、退職者も少なからず出ました。

このような問題を解消し、社員のニーズにあった制度を整備するため、同社では、次世代育成支援対策推進法に基づく取組を実践することとしました。

#### ○取組の概要

まず、女性の継続勤務が増えるよう、妊娠から復職までを支援するとともに、独身者等を含めた全社員の働き方を変えることを目指しました。

平成18年から2年間の「一般事業主行動計画」では、

①妊娠中や産休復帰後の女性社員のための相談窓口の設置、②小学校就学前の子を持つ社員の短時間勤務制度の導入、③乳児連れで勤務できる施設の設置、④育児休業・職場復帰しやすい環境整備のための社内検討会の実施、⑤ノー残業デーの設定、⑥授乳コーナーや乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置 を目標として掲げました。

これらの両立支援策のうち、利用率が高いものは、目標②の短時間勤務制度で、終業時刻より1時間繰り上げることが可能です。これまで、女性7名が利用し、現在も対象女性の4分の3が利用していることから、育児社員は残業しないで勤務する雰囲気浸透しています。

#### ○成果

また、同社では、認定取得を受け、くるみんマークを同社のHPや商品広告にも掲載するほか、求人広告にも活用しています。

行動計画に取り組んで以降、求人に対する応募者が増え、求人の10倍以上になることもあります。また、応募者の質も向上し、社内に優秀な人材が定着しました。さらに、行動計画の実現に向けて全社員が共通認識のもとで協力したことと、新社屋完成や設備改善との相乗効果で、社員がプライドを持って働くことができる職場になっています。

短時間勤務者が増えたり、子どもの急病などで早退する同僚がいても、独身社員も含めて「お互い様」という雰囲気が生まれ、気兼ねしないで支援策を利用できています。妊娠イコール退職といったイメージ、出産・育児の漠然として不安があった女性が、会社の姿勢や支援策を理解した結果、退職を踏みとどまったというケースもありました。

#### ○今後に向けて

平成20年から2年間の第2回目の行動計画では、第1回行動計画の目標を達成し、ほぼ期待通りの成果が現れましたが、男性の制度利用が少ないこと、全社的に年次有給休暇の取得率が低いことから、「出産時の父親休暇」の導入、年休の取得促進などを目標に掲げています。

#### 有限会社 シーエスピー

所在地 和歌山県岩出市  
社員数 30名（男性7名、女性23名）  
事業内容 繊維製品の企画製造販売  
URL <http://www.mille-ferme.com/>