



～家族的雰囲気の中、育児休業者にも手厚い配慮～

取締役社長 甘粕雅信 さん

昭和40年に創業以来、通関業を中心に、国際複合輸送業、倉庫保管業などを担っている日本海運(株)。「安全・正確・迅速に」をモットーに、社員それぞれが責任をもって仕事に取り組む一方、家族的な雰囲気を大事にしながら、仕事と生活の調和についても前向きに取り組んでいる。

日本海運にとっての

ワーク・ライフ・バランス

——ワーク・ライフ・バランスについてどのようなお考えをお持ちいらっしゃいますか。

社員には、自分の時間を大事にして、ワーク・ライフ・バランスの取れた働き方をしてほしいと思っています。

前の社長の代から、当社は家族的な雰囲気を大事にしてきました。社外の人から見ると、上下関係がないのではないかとと思われるほどです。だから、誰かが病気をすれば親身になって心配しますし、困っている人がいたら助け合います。たとえ制度としては明記されていなくても、そのような雰囲気が当社では従来から醸成されていました。

6年くらい前、私が社長になった時に、就業規則をより時代に即したものに改定しようと思いました。中小企業育成協会というところと相談しながら改

定したのが今の就業規則です。従来からの当社の雰囲気を制度という形で明示したものだと思っています。新しい就業規則には、子どもが小学校に入学するまで利用できる短時間勤務制度や、子どもの出生時に父親が取得できる特別休暇制度など、法を上回る規定も盛り込むことができました。

初の育児休業者が誕生

——育児休業者が出た際の代替要員はどのように確保していますか。

昨年初めて、出産のために育児休業をとりたいという社員からの申し出がありました。

当社はぎりぎりの人数で仕事をしていますので、育児休業中に人を増やさなければ、人手が足りなくなります。しかし、新たに正社員を雇うと、育児休業から復帰したときに社員が1人増えてしまい、人件費が許容範囲を超えてしまう可能性があります。

復帰後に人数を増やさないためには、育児休業中のみ、短期間で働いてくれる人を雇えばいいのですが、当社の場合、業務に専門性があるために、この業界の経験がない方に短期で働いてもらったとしても、やっと仕事を覚えたころに辞めてもらうことになってしまい、現実的ではありません。したがって、短期で雇える

のはこの業界で働いた経験がある方に限定されます。たとえば、当社で勤務経験を積んだ後、結婚などで会社を辞めた女性などに短期間だけ働いていただければ大変助かります。

そこで、結婚で当社を退職した女性に「うちで短期間だけ働かないか」と打診してみました。本人は働きたいと言ってくれたのですが、お子さんがまだ小さく、適当な保育園が見つからないことなどから、今回は再雇用に結びつきませんでした。

その後、ちょうど育児休業者が復帰する時期に、定年退職する社員がいることがわかり、育児の開始時期に正社員を新たに1人雇うことができました。(当社には60歳で定年した後も再雇用している社員が数名おります。その社員についても希望すれば再雇用しようと思いましたが、その社員は退職後、田舎暮らしをしたいと思って、すでに田舎に家を買ったというのを聞き、再雇用は希望しないことがわかりました。)

このように、今回の育児休業の場合は、何とか全体の人数を増やすことなく、うまくいきましたが、今後の育児休業中の代替要員については、課題が残りました。優秀な社員に出産後も当社で力を発揮していただきたいので、安心して育児休業が取れるような対策を今後も考えて

いきたいと思います。

男性も育児に参加を

——子どもの出生時に父親が取得できる特別休暇（2日間）を導入したきっかけは何かあったのですか。

以前テレビで、ヨーロッパのある国では男性が3年間の育児休業をとっているということを見まして、こういうのもいいかなあと思ったのがきっかけです。3年間の育児休業というのは現状ではなかなか難しいかもしれませんが、まずは実現できそうなところからはじめようと思い、父親が取得できる特別休暇を導入しました。

特別休暇制度の導入以外にも、一般事業主行動計画では1人以上の男性社員が育児休業を取得するという目標を掲げています。誰か1人が育児休業を取れば2人目、3人目と続きやすいと思っています。

——ノー残業デーも導入されたそうですね。

当社の業務は、貨物を輸出したり輸入したりすることに関係していますので、お客様から、いつまでにお願いしますというリクエストをいただくこととなります。社員はみんな責任感が強いので、その期限に間に合わせるためにどうしても残業をするという状況も生じます。そういったこととのせめぎあいがあるのが難しいのですが、なるべく時間内に仕事を終わらせて、育児などの自分の時間を大切にしたいと思っています。

当初、ノー残業デーについて社員に聞いたら、みんないらないうようなことを言っていました。結局、金曜日がノー

残業デーに決まり、その日はみんな遅くとも6時くらいまでには退社しているようです。

会社初の育児休業取得を経験して



業務部 阿部美香さん

——会社で初めて育児休業を取得されたそうですね。

はい。休業の申請も気持ちよく認めてもらえました。また、休業中は上司とメールでやりとりがあったので、孤立を感じることもありませんでした。出産後、子どもの面倒を見るのはとても大変だったので、1年間お休みすることができて、とてもよかったですと思っています。

特に復帰後すぐは、仕事と子育ての両立がとても大変でした。そのころ、子どもは毎日のように熱が出て保育園から呼び出しがかかりました。私がお昼に帰らなければならないことも頻繁にありました。そのため、年次有給休暇や子の看護休暇などを使い切ってしまいましたが、社長に、「仕事より子どものことが一番大事だから、欠勤扱いになってもお子さんやあなたの身体を大事にしてください。」と気遣っていただき、とても助かりました。

——普段どのような業務をされているのですか。

当社の業務には、船積、通関、現場、営業などがありますが、そのなかで、私は通関を担当しています。輸出と輸入の両方を

担当しておりまして、申告のために税関にいたり、申告書類の作成をしたりしています。

——会社についてどのような印象を持っていますか。

とても家族的な会社だと思っています。みんなお互いに隠さずいろんなことを話しているので、私も他の人になんでも相談しやすいです。また、仕事が終わった後に、食事に行ったりもします。そういったことはとてもいいことだと思っています。

私の友人が勤めていた会社では、いままで育児休業をとった人がいないということで育児休業がとりづらく、結局彼女は退職してしまいました。育児休業がとれる場合でも短期間で復帰しなければならぬ雰囲気だったり、希望しても元の職場に戻れなかったりという話も聞きます。そういったことを聞くと、この会社に勤めていてよかったですと感じます。また、忙しいときには、職場の他の方が積極的にサポートしてくれますので、とても感謝しています。

会社概要



名称	日本海運株式会社
所在地	神奈川県横浜市中区 太田町4-45
事業内容	通関業、国際複合輸送業、 自動車運送取扱業、倉庫 保管業など
設立	1965年
資本金	4千万円
従業員数	22名 (うち女性 5名)