

ワーク・ライフ・バランスの推進 ～社員に好かれる会社となるために～ (次世代育成支援対策推進法認定「くるみん」マーク取得企業)

株式会社みつば

企業概要

設立：平成6年（1994年）
所在地：神奈川県横浜市西区
事業内容：自動車管理事業、保育サービス事業
従業員数：123人
（男性96人、女性27人）
一般事業主行動計画の策定 有



「幸せな家庭環境が仕事の質も高めています！」

取組のきっかけ

- 社員に会社を好きになってもらうこと、誇りを持って働いてもらうことが人材を活かすことに繋がると考えている。そうした観点から、仕事と生活とのバランスを取りながら、仕事と生活の両方の質を高めていけるような働きやすい環境の整備に取り組んできている。
- また、保育サービス事業を展開して、他社の次世代育成支援のお手伝いをしている上からも、自社の社員が仕事と生活とのバランスがとれた働き方ができていることが重要である。
- 少人数の会社であることを活かし、アンケートやミーティングにより社員のニーズをきめ細かく把握することで、社員のコンセンサスを得ながら制度設計にあたっている。

取組状況

- 法定を上回る育児休業制度（子が小学校に就学するまで、最初の2週間については有給）
- 上限等を設定しない、利用者の状況に対応したフレックスタイム・短時間勤務制度
- パースデー休暇
- 子の看護休暇（5日）・子の行事参加休暇（2日）
- 育児休業利用の促進
- 家族ぐるみでのイベントとして、「家族参加日」には、会社に家族を招いて会議の様子やオフィスの中を参観してもらっている。また、年に2回程度、社員を支えてくれている家族や友人等も招待しての会社主催の社員パーティを開催している。

効果と課題

- 育休取得者が、職場復帰後は短時間勤務制度を活用しながら、育休前にもまして仕事の幅を広げて活躍しており、後輩社員のよいモデルとなっている。そうしたモデルを見て、自分も子どもが産まれたら育休を取得して、仕事も家庭も充実させたいと考える社員が増えてきている。
- ワーク・ライフ・バランスを会社として進めていくことで社内のムードが良くなってきており、仕事に対するモチベーションが向上し、真の意味で、仕事と生活のバランスがとれてきていると感じる。
- 妻が出産予定である男性社員が現在1人いるが、会社として今から育休取得時の業務体制について考えていくことで、育児休業取得に対する社員の不安感・負担感といったものを軽減していきたい。
- 現在、会社の決めごととしてワーク・ライフ・バランスを進めているが、すべての社員の思い・考えが反映されているとは言い難い。パースデー休暇を本人だけでなく、家族の誕生日や結婚記念日といったものも対象にしていくなど、引き続き、社員の意見を反映していくことでよりよい制度としていきたい。