

事例2 「従業員のニーズに応じた育児短時間勤務制度取組のPRにより知名度が上昇」

株式会社みつば 自動車管理事業及び保育サービス事業 <<http://www.mitsuba-group.co.jp>>

みつば流ワーク・ライフ・バランス

みつばでは、利用者一人ひとりの状況に柔軟に対応した上限の無い短時間勤務制度を設けています。この取組がメディアに取り上げられたことにより、採用応募数が増加するなど、会社にとってプラスの効果を与えています。

丁寧な育児支援と効果的な広報

■ 事業理念を実践！

みつばの事業理念は、保育サービス事業を通じて、働く女性が、安心して子どもを生み育て、子育てに真の誇りと喜びを感じることができる社会環境整備に貢献することです。そこで、「**社会の環境整備を行うにはまずは自社から**」との考えのもと、社内でも仕事と子育てが両立できる環境を整備しています。

■ 実効性の高い両立支援にするために

利用しにくい両立支援制度では意味がありません。みつばでは、**従業員へのアンケートやヒアリングを実施し、従業員が利用しやすいニーズの高い制度を調査**しました。その結果、上限のない短時間勤務制度や法定以上の育児休業期間制度ができました。また、大切なのは、**育休中の従業員が職場復帰に不安を抱かないよう、休業中にきめ細かくフォロー**することです。みつばでは社内報を送付したり、社内掲示板に自宅からアクセス(閲覧)できたり、きめ細かい情報提供を行っています。

企業データ(2009年3月時点)

所在地：神奈川県横浜市

資本金：4,000万円

従業員数：47名

女性比率：40%

ワーク・ライフ・バランス取組概要

- 上限を設けない短時間勤務制度、法定以上の育児休業制度など
- 平成20年度「よこはまグッドバランス賞」認定など多数受賞

■ 高いタイムマネジメント意識が周囲にも影響

育休復帰後の短時間勤務中の従業員は、**限られた時間でいかに効率的に仕事を進めるか徹底的に工夫**しています。同僚も会議を短時間で行ったり、報告・相談をまとめて行う等、**共に効率的な仕事のやり方を工夫**する中で、時間に対する考え方が変化しました。**職場全体にムダを省いて生産性を向上させるという意識が広がった**のです。

■ ワーク・ライフ・バランスの取組がメディアで紹介され知名度が向上

育児支援の取組が新聞などのメディアで紹介され、**会社の知名度が高まり、採用応募数が大きく伸びました**。採用担当者は「ワーク・ライフ・バランスに取組んでいる会社だからと応募する方は以前よりも意欲の高い人が多い」と実感しています。みつばの経営理念に共感し、「前職よりも他の条件面が下がってでも、ここで働きたい」という応募者も現れ、**ワーク・ライフ・バランスへの取組が質の高い人材確保に大きく貢献**しています。

<育児休暇を取得した従業員の声>

育休中は復帰後の業務についていけるのか不安でしたが、会社の掲示板などの情報から人事や仕事の状況を知ることができました。また忘年会にも声をかけてもらって、気づいたら、職場復帰の話をしていました。会社が制度を作ってくれたことで、良い意味で「やめられない」と思い、スムーズに復帰をすることができました。復帰後に管理職に昇進し、ますます仕事も育児も充実させてがんばっています。



育児休暇を取得した従業員

効率化の効果

育児短時間勤務の成功がメディアに取り上げられ、**採用応募数が1.5倍に増加。意欲が高い応募者が集まるようになった。**

代表取締役社長 古宮 清隆さん

会社として仕事と子育てが両立できる社会環境整備に貢献するという事業理念を打ち出すからには、中小企業としては大変かもしれないが、自社の従業員が利用しやすい両立支援にしようという決意から実行しました。その結果がメディアに取り上げられたり社会で評価され、意欲の高い人材が集まるようになりました。特に、従業員ニーズに合わせた短時間勤務制度は、中小企業だからこそ出来るオーダーメイドの制度かもしれないと考えております。中小企業だからこそ、経営者が決意すれば、スピーディーに実行が可能なのです。

