



タカナシ乳業株式会社

～家族的な雰囲気を受け継ぎながら、
従業員の多様なニーズにきめ細かく対応する～

人事部人事労務課 課長 神農政俊さん
同 大橋昌行さん



乳製品という生活に密着した製品を製造・販売するメーカーとして、「安全」「安心」「おいしさ」を追求し続けているタカナシ乳業(株)。アットホームな社風を受け継ぎながら、次世代育成支援にも柔軟に対応している。

タカナシ乳業にとっての 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。

当社では、社員に好きになってもらえるような会社であることを目指しています。社員が満足して働けることが、お客様に安心でおいしい食品をお届けするために不可欠であると考えているからです。

社員に好きになってもらえる会社であるためには、仕事と、社員のそれぞれの生活との調和についても考える必要があります。

当社では「SSS向上委員会」というものを設けています。これは、顧客満足、社会満足、従業員満足を目指す委員会で、社長自らが委員長をやっています。従業員満足に関しては、有給休暇の取得率の向上や過重労働の回避などをテーマとして取り組んでいます。

次世代育成支援への 取組

——(財)21世紀職業財団から、男性の育児参加促進事業実施事業主の指定を受けられたようです。

従来から、配偶者の出産の時には、男性従業員は2日間の特別の有給休暇を取ることができました。また、女性の育児休業の取得者も多く、復職後も長期にわたり勤務頂いております。

これまでも、こうした取組みを行ってききましたが、全体としては、男性中心の企業文化がまだまだ根強く残っていました。一方で、次世代育成支援対策推進法の施行をきっかけに、時代の流れは大きく変わってきました。

そのような状況のなかで、男性の育児参加促進事業実施事業主としての指定を受け、女性にとっても男性にとっても、より働きやすい職場環境の整備に向けて新たな取組みを始めました。

「男性の育児参加促進事業実施事業主」とは

男性の育児休業取得を促進するなど、男性の育児参加を可能とするような職場作りに向けたモデル的な取組みを行う事業主を、(財)21世紀職業財団地方事務所長が指定した事業主のこと。

次世代育成支援対策 推進委員会の設置

——具体的にはどのような取組みをされましたか。

まず、2006年4月に人事部の諮問委員会として「次世代育成支援対策推進委員会」を新たに設置しました。メンバーは、「仕事と家庭の両立支援」の観点から、育児を行いながら働いている従業員(男女)、育児休業経験者、およびその所属長の13人で構成されています。

この委員会では、委員同士の活発な意見交換を行いました。が、(財)21世紀職業財団神奈川事務所の課長さんにお越しいただき、お話を伺うこともありました。仕事と家庭の両立支援がいかに大切であるかといったことや、大変有益で具体性のあるアドバイスを頂戴いたしました。

その委員会で問題点を明らかにし、実行可能な改善点を検討した結果、社内の規定が2つ変更されました。この新規定は2007年の4月から適用されています。

ひとつは、短時間勤務についての規定です。委員会で、「法定通り子どもが3歳までではなく、もう少し大きくなるまでは、子どもと一緒に居られる時間が長い方がよい」との意見がでました。これを受けて、この制度の利用可能期間を、小学校就学前までに延長しました。こ

の制度を早速利用する予定の社員がすでにおります。(2007年6月現在)

もうひとつは、失効した年次有給休暇の活用についてです。男性が育児休業を取得するときの大きなネックのひとつは、休業中に無給になってしまうことだという議論が委員会でありました。そこで、失効有給休暇の活用によって対処することを考えました。従来は、長期病欠のときのみ失効有休を使用することができましたが、これを、育児休業にも使えるようにし、男性の育児参加を促すことにしました。

今回の就業規則の改定		
	短時間勤務制度	失効有給休暇の活用
改定前	法定どおり、従業員の子どもの年齢が3歳になるまで	病気療養の場合のみ
改定後	子どもが小学校に就学する前までに延長	育児の場合にも利用可能に

家族にタカナシを知ってもらう

——子どもや配偶者が、社員の職場に対する理解を深められるような取り組みは何かありますか。

当社では、社内での納涼会やぶどう狩り、餅つき大会などの楽しいイベントがたくさんあり、社員の家族の方も参加できます。

こういった社内での催しは、以前はどこの会社でも特に珍しくはありませんでしたが、バブル経済が崩壊してからは、こういった催しを廃止した会社も多

いようです。しかし、タカナシ乳業では今後も継続させる方針です。なぜなら、社員のご家族のご協力があってこそ、社員の力が十分に発揮されるのだと考えているからです。社員だけでなく、社員のご家族のみなさまにも当社をよく知ってもらい、ご協力をいただきたいと思っています。

社員同士の強い絆がタカナシの強み

——育児休業制度の利用者とその職場の社員との関係はいかがですか。

「タカナシ乳業は、社員同士の仲がよく、みんな家族のようなあたたかい感じがします」

新入社員に当社の印象を聞いたときに、このようなうれしい答えが返ってきました。

厳しい職場であっても、気を抜かず熱心に働く社員のやる気をささえているのは、やはり社員同士の家族的なあたたかさであると考えています。

そういう雰囲気もあってか、育児休業中の女性社員が、お子さんを連れて職場に遊びに来ることもしばしばです。

育児休業者がいると、その職場にいる他の社員の負担が増え、大変になることもあります。職場に遊びに来たお子さんの笑顔を見ると、育休中の女性のことを悪くいうことなんて、とうていできません。

このように、育児休業中も気軽に職場に顔を出せることや、相手に対して自然に感謝の気持ちを持つこと、「困ったときはお互い様」と助け合える雰囲気など、そういうものをこれからもずっと大切にしていきたいと、タカナシ乳業は考えています。

認定マークの取得を目指して

——今後については、どのようにお考えですか。

他の先進的な企業さんに比べたらまだまだかもしれません。今回の就業規則の改定は、タカナシ乳業の歴史の中では、非常に大きな一歩であると考えています。

今後は、当社の子育てへの応援姿勢をアピールできるように、次世代育成支援対策に取り組んでいる企業を示すマーク（認定マーク）の取得を目指して、当社の強みを生かしながら、焦らず着実に整備をすすめていこうと考えています。



会社概要	
名称	タカナシ乳業株式会社
所在地	神奈川県横浜市旭区本宿町5番地
事業内容	牛乳・アイスクリーム・生クリーム・ヨーグルトなど乳製品全般の製造並びに販売
設立	1946年
資本金	2億700万円
従業員数	1,536名 (うち女性 409名)