

「どうしてわが社が受賞したのだろうか？」これは平成18年度ファミリー・フレンドリー企業表彰の受賞の知らせを受けた時の第一声で、嬉しいよりもむしろ驚きのほうが大きかった。ファミリー・フレンドリー企業とは、厚生労働省が平成11年から行っている表彰制度で「仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行う企業」として、毎年全国で1社が「厚生労働大臣優良賞」を受賞し、またそれに準ずる賞として「都道府県労働局長賞」を各県1～2社が受賞している。

わが社は「平成18年度都道府県労働局長賞」の、県内では6番目の受賞企業となった。このような表彰制度でわが社のような従業員100人規模の中小企業が受賞するとは想像してもいなかった。そもそもこれまでの育児と仕事の両立支援に向けた取り組みは、ファミリー・フレンドリー企業に選ばれることを想定して行ってきたわけではなく、また何か特別なことをしてきたわけでもなかった。これまでの様々な社員の仕事と育児両立は、当り前に取り組んできたものばかりであった。

株式会社コヤマは、村山市大久保に1976年に設立したコンピューター用各種コネクタなどの製造業で、現在の従業員総数は145人。そのうち女性の割合が73.4%と圧倒的に女性が多い職場である。さらに、全社員のうち20歳代女性社員の割合が30.5%と最も多く、女性社員の平均年齢は33歳と、出産育児世代の若い女性が社員の中心となっている。女性社員の育児休暇制度について、わが社でも積極的に取り入



会社を訪れた育児休暇中社員との交流

れなくてはと考え始めたのは、15年ほど前で、これから結婚、出産、育児期を迎える20歳代の女性社員の占める割合が高いわが社にとっては、これらの女性社員の雇用をいかに維持していくかが大きな課題であったからだ。

これまでも、出産後に働き続ける女性社員もいたが、そのような女性は3世代同居が多く、出産後は同居する家族が子供の面倒をみてくれるといった恵まれた環境にあった。しかし、最近では3世代同居が少なくなり、夫婦だけで子供の面倒をみなければ

VALUE SIGHT

育児休暇後の復帰1カギは、職場復帰へ細やかな気配りと心

これまで育児休暇制度など子育て支援の取り組みは大企業が中心であったが、県内には育児休暇取得後の復帰100%という中小企業がある。制度を設けるだけでなく、その制度を積極的に活用してもらえるように、社員のニーズにきめ細かく応える取り組みを重ねていくことが成功の秘訣である。

ならない社員が増えたため、出産育児を理由にやむを得ず退社せざるを得ない女性社員が増えてきたという背景があった。そこで、育児休暇制度を導入して出産後の一定期間は育児に専念しても、やがて子供が成長して保育園に預けられるようになったら、職場に復帰して活躍してもらいたいと考え、育児休暇制度を設けた。社員が一人でも欠員となることは大きな痛手である。しかし、それでも出産し、子供を預けられるようになったら、また働く場として戻ってきてほしい、身につけた技術をこれからも生かしてほしいという思いがあった。たとえ出産・育児の間は仕事ができなくても、その間は社員がお互いさまで助け合い、せっかく入った会社なのだから、こ

れからも長く一緒に働いていきたいという願いがあったからだ。

しかし、いざ出産を控えた女性社員に「育児休暇制度を活用してみても」と声をかけたところ、意外にも「私は育児休暇を利用しません」という声が多く驚いた。その理由を聞くと、仕事を離れることに対して不安があるため、制度の取得になかなか踏み切れないという理由だった。その不安とは、育児休暇を取得すると職場復帰に際して「ずっと来ていないから来づらい」「私のことなんて忘れているのでは

社に足を運んでもらう機会を設けた。そのうち、育児休暇中の女性は、ちょうど昼休みの時間帯に会社を訪れるようになり、赤ちゃんをあやしめながら、休業者と社員のコミュニケーションの場ができるようになった。こうした機会を増やすことによって、ずいぶん休暇中の女性社員の精神的な不安を軽減することができたようだ。

このような、女性の視点に立った細やかな取り組みを主導してきたのは、担当した女性社員の働きによるところが大きかった。社内報で会社の情報を知らせることや、毎月必ず赤ちゃんと一緒に会社に足を運ぶきっかけをつくったのも、出産育児を経験してきた先輩格の女性社員のアイデアだった。また、育児休暇に入る前から、妊娠中の女性社員に「もうすぐ産まれるね、不安はない？」など声がけして、さまざまな相談に乗ってあげるなどの気配りが出来た点も、同性だからこそだろう。昨年には男性社員が初めて育児休暇制度を取得した。男性社員の欠員を補うために、周りの社員たちの業務習得が飛躍的に伸びたという効果があった。今後は男性社員も育児休暇制度を積極的に取得できるような社風づくりに取り組んでいきたいと思っている。

育児休暇取得が社内でも当たり前になったことにより、様々な効果がある。一つは出産育児を理由に退職する必要がなくなり、社員が長く勤めてくれるようになったことだ。また、欠員分を補うことが社員のスキルアップにつながり、それによって一人ひとりがより高い役割課題に挑戦するなど、働くモチベーションにつながっていることも大きな成果である。単に育児休暇制度を設けるだけでなく、制度の活用に向け、小さな気配りや心配りを一つ一つ積み重ねてきたことが、こうした成果を生んだのだろう。今後も、より社員が働きやすい職場を皆で模索しながら作っていききたい。

00%の 向けた 配り

村山



株式会社コヤマ
代表取締役

小山喜代司

ないか」「何となく出社するのが億劫」という精神的な不安や、また仕事をしばらく離れてしまうことで、復帰後に業務についていけるかという不安だった。育児休暇制度を設けるよりも、むしろその制度を積極的に利用してもらうこと、という課題の方が大きいとは想定していなかった。

そこでそのような不安を取り除き、育児休暇取得後もスムーズに職場復帰しやすいようにするために様々な取り組みを行った。まず、育児休暇中でも社内報を自宅に送付して会社の状況を知ってもらえるようにしたり、親睦会に参加してもらうようにした。業務面では「職場復帰直前講習」や「職場復帰直後講習」を設けた。それだけでなく、育児休暇中も社員や休業者同士のコミュニケーションが欠かせないとして、月に1度は必ず赤ちゃんを連れて一緒に会

■ 小山 喜代司 (こやま・きよし)

株式会社コヤマ 代表取締役

1947年村山市生まれ。本田技研工業株勤務を経てボウリングのプロとなる。山形にUターン後、1976年創業、現在に至る。

〒995-0111 山形県村山市大字大久保甲1260

TEL 0237-56-3355・FAX 0237-56-3356