

～女性と子どもと地域で歩む地域貢献企業～ **サイボー(株)**



【子育て応援宣言企業の宣言内容】

- ①育児休業者の代替要員を確保し、育児休業が取得しやすい職場環境づくりを進めます。
- ②社内報や社内研修などを通じて育児休業制度を周知します。
- ③子どもの学校行事に参加するための年休取得を奨励します。
- ④子育ての時間が作れるよう半日単位の年休取得を実施します。
- ⑤小学校就学前までの子を持つ社員に労働時間の短縮制度を実施します。

川口市を代表する大手企業サイボー(株)。創業は昭和23年、紡績会社として25台の紡績機でスタートし、現在はアパレル事業や不動産事業などの多様な事業を手がけています。

紡績業界と女性の労働は歴史的にも大切な関係がありました。サイボー(株)では地方から就職した若い女性従業員のための技芸関係(*)の勉強の場として双葉学園(昭和38年開設)や、働きながら高校進学ができる向陽台高校サイボー学園(昭和43年開校)といった教育機会を整えたり、サイボー保育所を開設しマイクロバスで母子送迎も行うなど、昭和30年代の工場の様子早くから女性従業員を女工という労働源としてだけでなく、社会人・企業人としての教育や福利厚生に力を注いできました。



子どもと企業

現在従業員120名のうち8割は地元市民です。地域の発展なくして企業の発展なしという理念のもと、地域社会づくりにも貢献しています。その代表的なものが「川口リトルリーグ」への支援です。サイボー(株)所有の土地を昭和56年より練習場として提供するなど、スポンサーとしてさまざまな形での協力をを行い、2006年世界大会での第2位の好成績を支えました。

選手に囲まれて(写真中央が会長) サイボー(株)の前身飯留織物は、創業者飯塚留次郎と「機織名人」と言われた妻「りよ」との二人三脚で始まりました。同社の歩みは、女性の就労を支援し、地域で子どもを大切にするなど、まさに男女共同参画の理念と一致した歩みだったといえるのではないのでしょうか。今後は、子育て応援宣言の内容を社内報で周知するなどして制度の活用を促す一方、人事制度の改革を機に現在はまだ少ない女性管理職をもっと増やしていくそうです。(*:和・洋裁、料理、華・茶道など、当時女性の教養として身につけるものとされていた科目)

～「社員満足」を追及する小さな大企業～ **増幸産業(株)**



増幸産業(株)は、江戸時代に津軽藩の依頼で大型大砲の鋳造をした歴史ある会社です。現在では、どんなものでもナノ単位に砕く超微粒摩砕機をはじめとして、各種粉砕のプロセスを開発し、数多くの製品を世に送り出しています。従業員数25名、そのうち女性社員3名という男性の多い製造業ですが、パパにも優しい子育て応援宣言企業です。

社員満足の追及

経営方針として、従来は「顧客満足」が最優先でしたが、顧客満足を追及するにも、まずは「社員が自分の会社、仕事に満足していなければならない」という思いから、「社員満足の追求」を重要視するようになりました。一人ひとりの社員が十分に能力を発揮できる環境を整えることにより、社員が自分の仕事に満足することが、良い製品を生み出すことにつながり、結果として顧客満足を高め、会社を強くすることになると考えるようになったことと

【子育て応援宣言企業の宣言内容】

- ①育児休業者の代替要員を確保し、育児休業が取得しやすい職場環境作りを進めます。
- ②育児のための急な休みにも対応できる業務体制づくりを進めます。
- ③子ども達の体験学習を積極的に受け入れ、子育てを応援します。
- ④所定外労働を削減するため、第1、第3金曜日を「ノー残業デー」とします。
- ⑤誕生日休暇制度により、従業員の健康維持や家族とのコミュニケーション促進を図ります。
- ⑥地域の防犯・非行防止活動に参加します。

～働く環境を整えることは、医療の安心・安全に生かされます～
社会福祉法人 恩賜財団 **済生会川口総合病院**



【子育て応援宣言企業の宣言内容】

- ①ワークライフバランス推進員を選任し、出産休暇・育児休業・復職等に関する情報提供や相談にあたらせます。
- ②育児のための急な休みにも対応できる業務体制づくりを進めます。

ワーク・ライフ・バランス推進員

済生会川口総合病院は、地域の人々が生涯にわたって安心してくらせるために「保健・医療・福祉」を支えることを理念として開業(平成17年新築)しました。働く環境を整えることは、企業として多くの職員の「働き続けたい」という思いを大切にすることであり、看護師の安定確保につながると考え、ワーク・ライフ・バランス推進員の担当を設置しています。職場自体女性の看護師が多いことから、出産休暇・育児休業を経験した先輩が多く、休暇の取り方や仕事と家庭の両立のノウハウを教えあえる雰囲気づくりを心がけ、より働きやすい環境を整えています。



院内保育室とその魅力

済生会川口総合病院乳児院との併設で昭和51年4月から開始された院内保育室は、病院内の保育室であることから、子どもの急な発熱でも勤務を続けられ、また予防接種も保育室で受けられるのが大きなメリットです。朝入室すると専用のかわいい遊び着に着替えてきてくれ汚れても安心。帰りに来たときの服に着替えて帰れます。0歳児の突然死の防止として託児室内にモニターを設置しており、転んでも安全なクッション性のある床材になっています。ベビーベット数も全員分があり、理想的な保育環境です。

体保	定員	9名(対象年齢 0~2歳)
制育	保育士数	3名
内室	託児時間	午前8時~午後5時(延長7時まで)
容の食	食事	3食提供可能

安心して職場復帰できる体制

妊娠がわかった時点で、出産予定日に伴う産前産後休暇や育児休業、院内保育室の利用予約までを総務課に提出しておくことができます。その際にはワーク・ライフ・バランス推進員が相談にのり、出産後の職場復帰スケジュールまでを事前に考えられるため、安心して出産に望める体制になっています。託児期間中の看護師は母性保護として夜勤を行わないシフトにし、時間休が取れる授乳時間休暇を設置しています。今後も保育時間の延長などを課題とし、よりよい職場環境づくりをめざします。

たとのことです。

育児休業や時間単位での休暇取得、第1、第3金曜日の【ノー残業デー】や誕生日休暇制度などを実施していますが、こうした制度を実際に活用しやすくするために「多能工の育成(ジョブローテーション)」に力を入れています。一人の社員が色々な種類の仕事ができるよう育成することによって、単に生産能力を上げるだけではなく、急な休暇などの時にお互いカバーしあえるようにしようというものです。

今後は、よりやりがいを感じられるような人事評価制度の改革や、第1子出産時より第2子第3子になるにつれて家族手当を増額したり、有給休暇の消化率は40%から46.6%の達成を目標にしています。

また、子ども達の体験学習として工場見学をはじめ、地域の清掃や防災活動にも積極的に参加し地域と共に成長する企業でありたいと考えています。将来は女性の営業マンの採用やアメリカ進出もめざしている「小さな大企業」です。



子育てパパをバックアップ

実際に制度を活用している社員のかたにお話を伺いました。「有休休暇を2時間単位で取得すれば、昼休みを含めて3時間取れるので、子どもの保育園への送り迎えなど有効に活用できます。会社が規則として決めてくれているので、同僚にもあまり気兼ねなく休むことができ、仕事も効率よく進めることができます。社内のコミュニケーションや仕事のレベルアップのための重要な月例勉強会も、子どもの運動会などに重なった時だけは、欠席しても許してもらえるんですよ。」