

平成 30 年度
富山県子宝モデル企業紹介

～富山県企業子宝率調査～



平成 30 年度
富山県子宝モデル企業紹介
～富山県企業子宝率調査～

仕事と子育てを両立しやすい職場づくりのためには、会社・職場での取組みが欠かせません。安心して子どもを生き育てるための職場環境づくりや働き方の見直しについて企業の理解を深めるため、県では、企業子宝率(※)の調査を実施しました。その調査結果の概要と、企業子宝率が高く、仕事と子育てを両立できる職場環境づくりや働き方の見直しに積極的に取り組み、その成果を上げている企業を「子宝モデル企業」として紹介します。

※企業子宝率とは...

従業員(男女を問わず)が企業に在職中にもつことが見込まれる子どもの数のことで、企業の子育てのしやすさが分かりやすく示される指標です。



富山県総合政策局少子化対策・県民活躍課
〒930-8501 富山市新総曲輪 1-7
TEL:076-444-3257 FAX:076-444-3479



調査の概要

調査対象 県内に事業所がある
常用雇用者数10人以上の1,000社

調査期間 平成30年7月2日～8月31日

調査基準日 平成30年7月1日

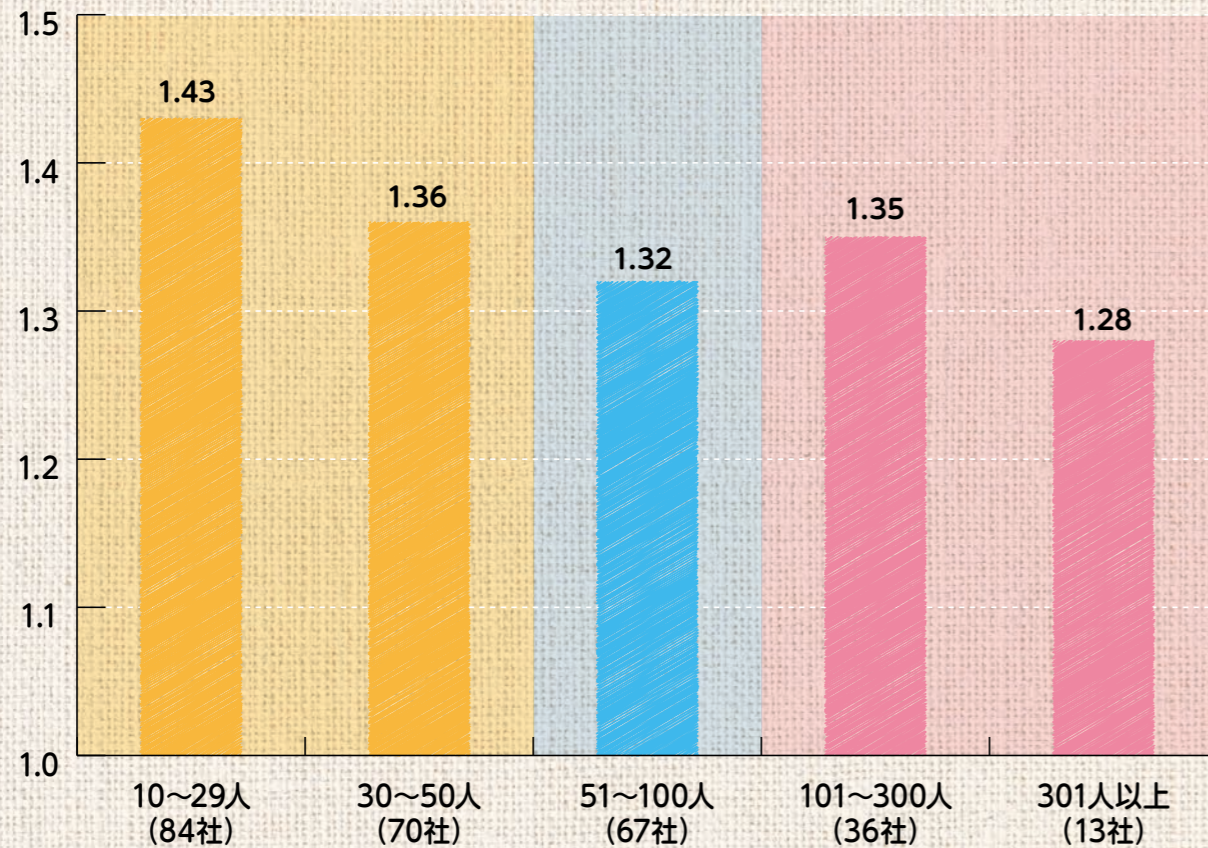
調査方法 郵送による配布・回収及び
県ホームページによる募集

回収結果	標本数 (A)	1,113
	有効回答数 (B)	270
	回収率 (B/A)	24.3%

※標本数には、調査依頼企業以外からの回答も含む

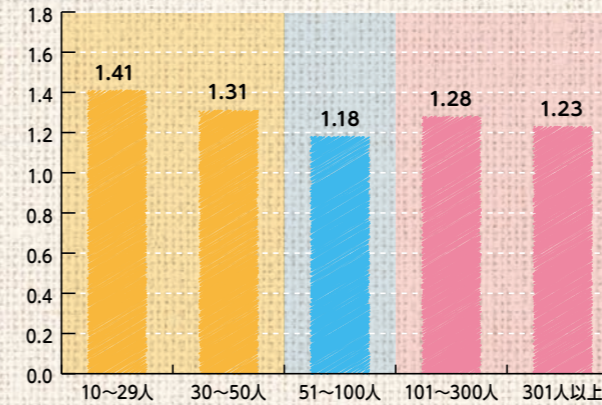


従業員規模別の平均値

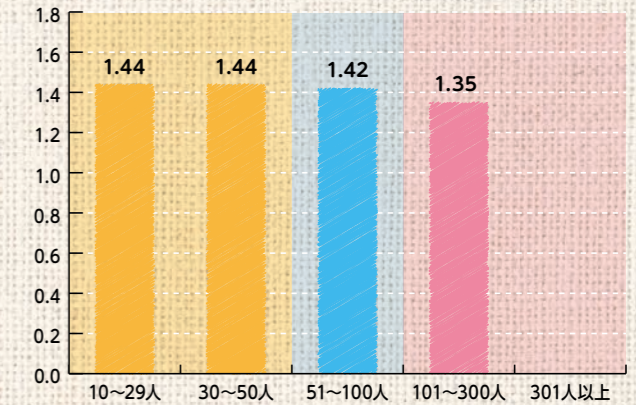


業種別の平均値

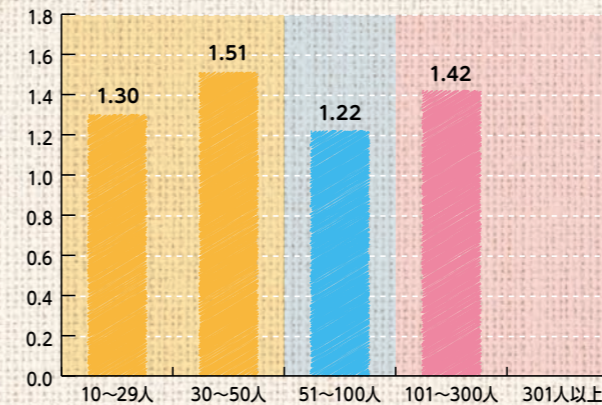
製造業 (68社) 平均値 **1.31**



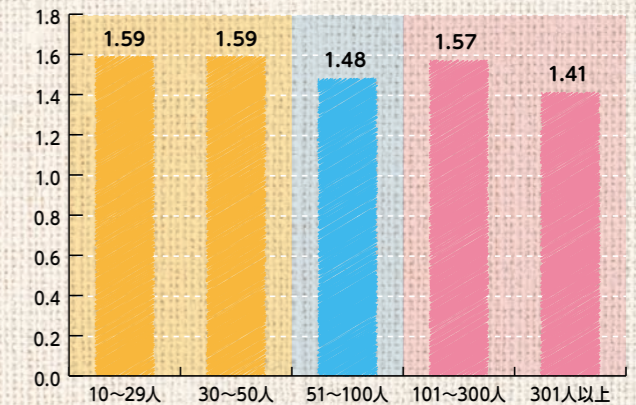
建設業 (55社) 平均値 **1.44**



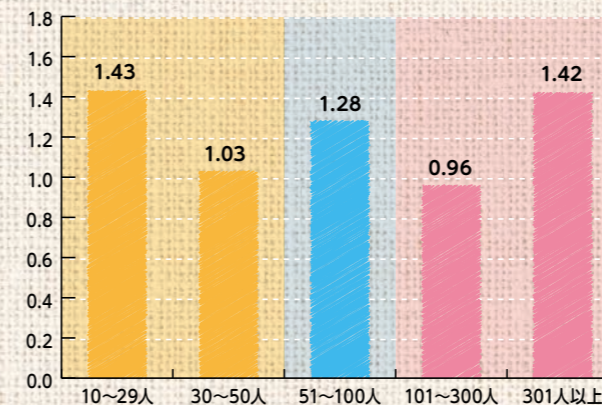
卸売業・小売業 (30社) 平均値 **1.36**



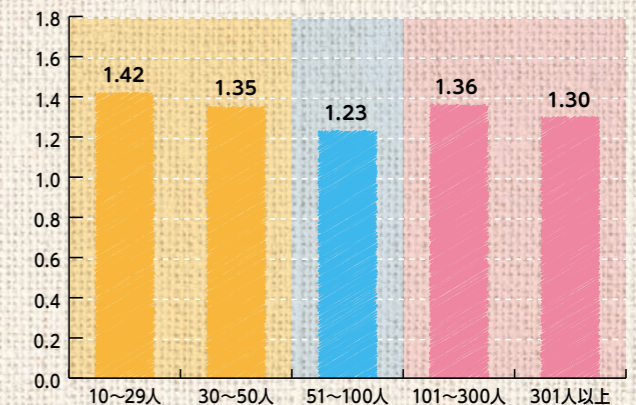
医療・福祉 (45社) 平均値 **1.53**



サービス業 (37社) 平均値 **1.23**



その他の業種※ (35社) 平均値 **1.32**



※運輸業、金融業、情報通信業、電力・ガス業等

子宝モデル企業紹介

101人以上

日本海環境サービス株式会社

代表取締役社長 近谷 雅人
〒930-0848 富山市久方町2-54
http://www.nes-env.co.jp

- 業種/サービス業
- 従業員数/121名(女性27名・男性94名)

1.61

企業子宝率

主な取組み

- 子の看護休暇は中学校就学前まで取得可能
- 年次有給休暇の時効消滅分について40日を限度に積立てが可能
- 女性従業員向けのキャリア形成研修や、管理職向けの職場風土改革研修の実施

歩こう会など社員の健康づくりを応援



インタビュー



代表取締役社長 近谷 雅人 さん

当社では、従業員一人ひとりが認め合い、助け合って、やりがいと達成感のある働きやすい職場の環境づくりに取り組んでいます。仕事と子育ての両立支援策として、子の看護休暇、配偶者出産休暇、介護休暇等の制度を充実させ、それら制度が使いやすい環境を整えてきました。また、結婚や出産に際してのお祝い金の支給や、旅行等の補助など福利厚生面でもサポートしてきました。今年度は、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」や、「健康経営優良法人2019」の認定を目標に取り組んできました。結果、先日「健康経営優良法人」としての認定を受けることができました。今後とも働きやすい職場づくりを一層検討していきたいと思えます。

51~100人

大高建設株式会社

代表取締役社長 大橋 聡司
〒938-0282 黒部市宇奈月温泉633-1
http://www.o-taka.co.jp/

- 業種/総合建設業
- 従業員数/60名(女性12名・男性48名)

1.66

企業子宝率

主な取組み

- 子の看護休暇とは別に、高校生まで特別看護休暇(3日)の取得が可能
- 年次有給休暇は時間単位で取得可能
- 社長塾を開催し、社員と社長の意見交換の実施

家族向け職場見学会や社長塾の開催



インタビュー



代表取締役社長 大橋 聡司 さん

当社社員構成は、20代若手の割合が多く、会社の未来を担う多くの人材がいることを嬉しく思う一方で、家庭事情による退職者が発生していることに危機感を持っておりました。退職理由が家族との時間を確保できないということであり、その課題解決が必要だと考えました。対応策を立案する上で、小手先の改善ではなく企業トップの明確な意思表示と具体的な行動計画とするために、イクボス宣言を行い、全社員がワーク・ライフ・バランスを実現し、家庭の時間を確保しやすい社風を創ろうと思いました。取組みの結果、これらの制度をそれぞれの社員が積極的に利用し、家庭の時間が多くとれるようになりましたし、社員同士がお互いの家族についても関心を持つようになり、社内コミュニケーションがより良くなりました。このことにより、安全や社風、そして業績にも良い効果が出ています。

ネットヨタノヴェルとやま株式会社

代表取締役社長 荻原 道郎
〒930-0018 富山市千歳町二丁目5-26
https://netz-novel-toyama.jp/

- 業種/車両の小売・卸売
- 従業員数/104名(女性15名・男性89名)

1.76

企業子宝率

主な取組み

- 事業所内保育施設の設置・運営(グループ会社で共同)
- 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定
- 多能化を推進するため、業務マニュアルを策定

節分やBBQ楽しんでます



インタビュー



代表取締役社長 荻原 道郎 さん

当社では、「次世代育成支援対策推進法」や「女性活躍推進法」に基づく行動計画を策定・実施しているほか、従業員の健康は企業の財産であり重要課題であるとして、「健康企業宣言」を行い、健康面でサポートするなど働き方改革の一環として取り組んでいます。そのような中、出産・育児に関する休暇・休業制度の整備やそれに対する柔軟な対応など、子育てをしながら働く従業員の支援や、出産・育児休業を取得した従業員のスムーズな復帰を目的に、平成30年4月にグループ企業内に保育施設を設置し運営を始めました。また、従業員が家族と一緒に参加できる大運動会(グループ企業合同)やレクリエーション・BBQ大会など、従業員家族の親睦を図っています。今後は、女性活躍や健康経営の更なるステップアップに向けて従業員と共に取組みを行い、仕事と家庭の両立支援を行っていききたいと思います。

10~50人

有限会社大橋刺しゅう

代表取締役社長 大橋 義信
〒939-0307 射水市戸破69-9
https://www.ohashiemb.com/

- 業種/製造業
- 従業員数/17名(女性15名・男性2名)

2.01

企業子宝率

主な取組み

- 工場内は全員トランシーバーで相互に会話が可能とし、業務上のトラブル等について全員で情報を共有
- 育児休業中の従業員に会社のグループラインで情報を提供
- 娘の育児を手伝うために1ヶ月ほど休業した事例あり

女性が働きやすい職場です



インタビュー



取締役 企画室 チーフ 永井 照美 さん

社員の9割が女性であり、その多くが子育てをしながら働いている状況であるため、仕事と子育てが両立できる職場環境の整備が大切であると考えています。子どもの病気や、保育園の送迎、学校の行事等で休暇を取得しやすい風土があります。若い子育て中の社員が休暇を取得した際には、子育ての先輩であるベテラン社員が仕事のカバーをする等助けてくれます。最近では希望の保育園に入れない社員については育児休業を延長したり、放課後児童クラブの時間制限が厳しい社員には早めに帰れるよう周りがサポートしています。社員同士で子育ての悩みごとの相談もできるなど、コミュニケーションが活発でアットホームな職場です。

子宝モデル企業紹介

株式会社早木工業

代表取締役社長 早木 一高
〒933-0133 高岡市太田4767

- 業種/建設業
- 従業員数/10名(女性2名・男性8名)

2.17

企業子宝率

主な取組み

- 育児休業は3歳まで取得可能
- 所定外労働の免除は小学校就学前まで利用可能
- 次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法の行動計画をホームページに掲載し、男女ともに能力発揮すべく人財育成方針を明示



インタビュー

代表取締役専務 早木 康満 さん

当社は、県民の生活に必要な生活を守る、公共事業を仕事としている会社です。現場を管理する社員は、国家資格の取得や皆さんの技能資格や免許が必要となります。それらの資格取得を補助する制度や子育てに関する制度を設け、社員が仕事に専念できる環境を整えたいと日々取り組んでおります。

社員が、十分に能力を発揮できるよう、家庭環境や健康面で少しでも力となれるよう、会社として努力してまいります。

また、これからの建設業は女性の活躍を必要としています。積極的な採用に取り組み、働きやすい会社を目指します。

アットホームな職場です。



丸田石材工業株式会社

代表取締役 丸田 尚史
〒938-0802 黒部市若栗590-1
<http://www.marutasekizai.co.jp/>

- 業種/石材加工・販売
- 従業員数/23名(女性5名・男性18名)

1.96

企業子宝率

主な取組み

- 短時間勤務は小学校就学前まで利用可能
- 年次有給休暇は時間単位で取得可能
- 事情がある場合は、子ども連れ出勤を許可



インタビュー

代表取締役 丸田 尚史 さん

当社は子育て世代の社員が多く、仕事と子育てが両立しやすい職場の環境づくりに努めています。具体的には、時間単位で取得可能な年次有給休暇、子の看護休暇、育児短時間勤務、育児休業中の代替要員の確保、代替要員の継続雇用などを実施しており、今後は配偶者出産時の特別休暇制度を新たに取り入れる予定です。

また、職場の健康づくりの機会として、メタボリックシンドロームのリスクのある社員へ保健師等による特定保健指導を実施しています。体の健康づくりはもちろん、社員一人ひとりが生き生きと働ける職場にするため、今後はさらに心の健康づくりにも積極的に取り組んでいきたいと考えています。

家族も参加できる慰安旅行



総評



渥美由喜氏

「企業子宝率」考案者。

平成28年度から富山県の「企業子宝率調査」を監修。
内閣府 地域働き方改革支援チーム委員

筆者は仕事柄、欧米諸国を視察する機会が多い。富山県をはじめとする北陸3県は、北欧3国に似ている。というのも全国で最も女性の労働力率が高く、共働きが一般的で、住民の地域ボランティア活動も活発だからだ。女性の社会参画、住民の地域参画いずれも、人口減少社会に突入した我が国にとって、重要なテーマであり、富山県は先進自治体の一つだ。

今回の結果をみても富山県の企業子宝率は全国平均よりも高く、子育てしやすい地域環境、職場環境を示唆している。

一方で、北陸3県の女性管理職割合は全国的にみて決して高くない。すなわち、「ワークとライフは両立できている」(子育てで仕事を中断することはない)ものの、「キャリアとライフの両立」(子育ての負担が女性に偏っているため、キャリア形成が難しい点)が今後の課題であろう。

そうした中で、(株)早木工業さんでは、社長自ら「これからの建設業は女性の活躍を必要としています」と明言しており、女性活躍推進法に基づく行動計画策定義務がないにもかかわらず、行動計画をホームページに公開しており、男女ともに能力発揮できる環境づくりに取り組んでおられる。先進企業

では、社員が子育てしながら働くことが当たり前だけでなく、男性も女性も子育てしながら、能力発揮できる職場環境づくりに取り組んでいる。人口減少社会で生き残る企業とは、こういう企業である。

また最近では、ワーク・ライフ・バランスのみならず、「健康経営」に取り組む企業の動向が目立つ。この点、丸田石材工業(株)さんでも、「メタボリックシンドロームのリスクのある社員への健康指導」など健康経営に取り組んでおられる。

仕事熱心な社員が長時間労働すると、疾病リスクは急速に高まる。のみならず、企業にとっても社員が突然、倒れてしまうリスク、健康保険組合に多額の請求が届くリスクもある。そこで、先進企業では社員に未永く活躍してもらうために、健康経営に取り組んでいるのだ。

最近、筆者は、「CHANGE CHALLENGE CHANCE」という言葉をよく使う。CHANGEのGの字はCとTの組み合わせ。T(ためらい)をとると、GがCになり、CHANCEに転じる。大きな変革期である今こそ、挑戦する企業には好機となる。ぜひ、本冊子をご覧になっている企業の方々も、先進企業の取組事例を参考に、職場環境の改善に挑戦していただきたい。