

次世代育成支援対策に積極的に取り組み、各種の認定・認証を受けている当協会会員企業様も数多くあります。その中から特徴的な事例をご紹介しますシリーズ、今回は東京濾器株式会社様です。

東京濾器様の取り組み

東京濾器株式会社様（本社：横浜市都筑区、代表取締役社長：大野光政様）は、昭和24年に設立されたメーカーで、環境先進国日本の厳しい環境規制に対応する自動車部品の開発・製造・販売を行なっています。

人と地球に優しい製品を提供する企業として、社員が心身の健康を保ちながら自身の力を最大限発揮してもらえることが大事であるとの方針があり、特に平成17年当時の総務部長の方が「ワークライフバランス」への意識も高かったことから、他企業に先駆けて事業主行動計画の策定を始めたそうです。行動計画は2年ごとに更新しており、現在は4期目になっています。

当初の行動計画は「各種制度の構築」が主でしたが、次第に「各制度の利用率向上」策にシフトしてきています。最近では、男性が多数を占める管理職に対する研修で、ワークライフバランスへの意識改革や育児休業の取得促進を図る内容を盛り込んでいるようで、各種制度を構築してもその利用率が芳しくない企業様も多い中で、大いに参考になる取り組みです。

こうした取り組みもあって、女性社員の育児休業取得率は毎年ほぼ100%（育児休業取得後には復帰）、男性社員の育児休業取得実績もあるそうで、第2期行動計画（平成19年4月～21年3月）にあたって、厚生労働省より認定マーク「くるみん」を取得し、第3期行動計画（平成21年4月～23年3月）でも連続して取得しています。



2007年・2009年認定マーク

東京濾器様の行動計画

第4期：平成23年4月から2年間

【目標1】 育児休業制度の周知

<対策>

規定変更内容を周知するための掲示物を作成し公開する（社内HPや掲示板など）。

【目標2】 男性の育児休業取得促進

<対策>

研修内で、男性の育児休業の促進における監督者の役割を啓蒙する。

新任チームリーダー 研修（各種制度の説明・一般事業主行動計画の理解）

管理職研修（女性活用・意識改革についての研修）

【取り組み】

子どものある社員の方々に口頭アンケートを実施して次の取り組みを実施しています。

- ・配偶者の出産時に特別休暇を3日付与
- ・配偶者が専業主婦（夫）でも育児休暇取得可
- ・小学校入学式までの子を持つ社員が申出た場合に所定外労働の免除
- ・出産・育児等の事由により退職した女子社員の再雇用制度（希望者が事前登録）

・ノー残業デーの実施

その他に出産祝金（第3子まで）や入学祝金の制度も充実しています。

現在、東京濾器様の正社員は約670名、うち女性社員は125名と少なく、典型的なメーカーの人員構成ですが、ワークライフバランスに関する取り組みによる「企業風土へのよい影響」を目指し、人事制度でも男女格差をなくす方向で改革中とのこと。現在は採用数を抑えている状況ではありますが、採用時に学生に対して「社員に優しい会社」としてのアピール効果もあるように思われました。

< 個別相談の実施 >

次世代法に関する「行動計画の策定・届出」「認定・認証の取得」などについて、ご要望をいただければ、次世代育成支援対策推進員（特定社会保険労務士）がお伺いして個別相談にお応えいたします。お気軽にご連絡ください。

神奈川県経営者協会 TEL 045-671-7060