

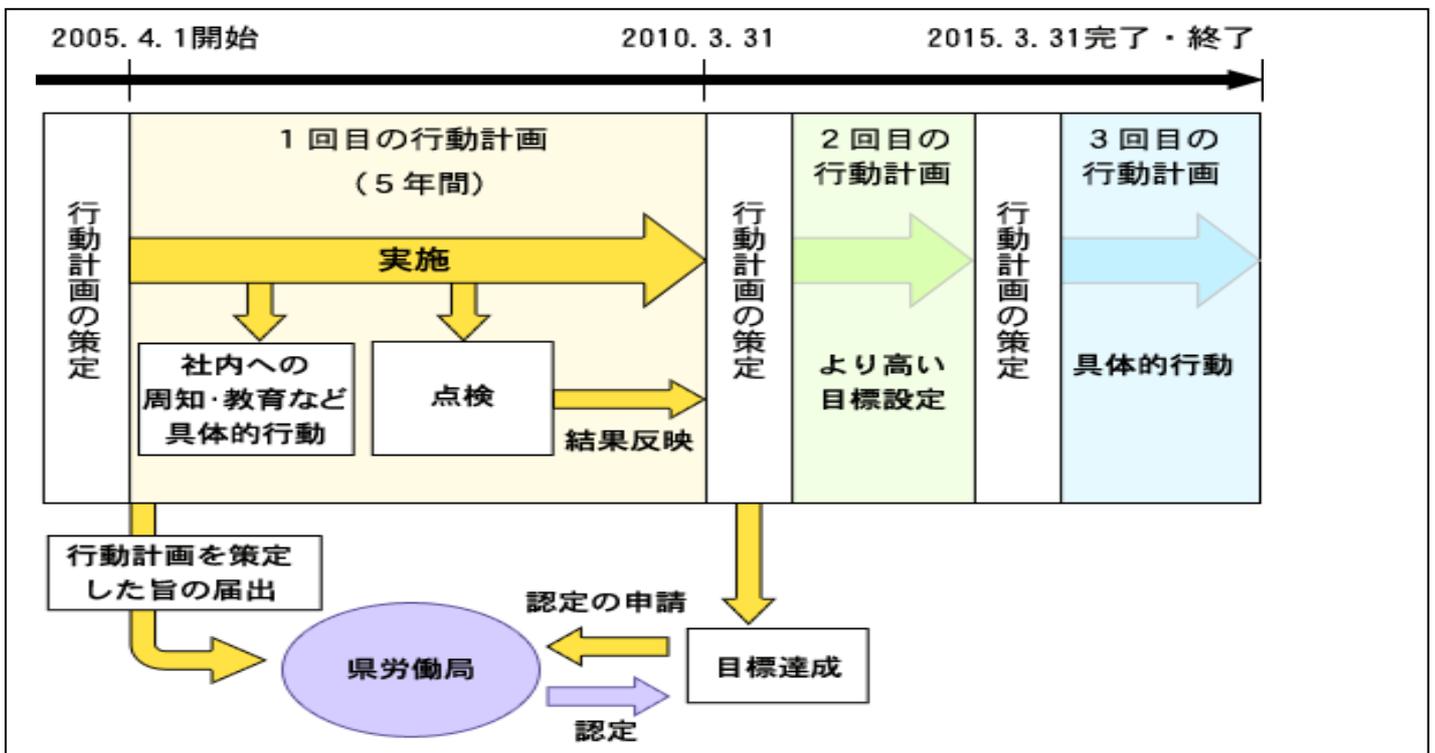
次世代育成支援対策に積極的に取り組み、各種の認定・認証を受けている当協会会員企業様の中から特徴的な事例をご紹介しますシリーズ、今回は株式会社宇徳様です。

宇徳様の取り組み

株式会社宇徳様（本社：横浜市中区、代表取締役社長：外園賢治様）は、明治23年（西暦1890年）創業、すでに120年を超える歴史を持つ横浜有数の老舗企業です。港湾・物流・プラント事業の3事業を中核としながら、時代とともに多様化するお客様のニーズにフレキシブルに応える総物流業の会社として、建設や不動産まで幅広い事業を展開しています。

正社員約360名、もともと男性社員が多い職場だったそうですが、最近は女性社員の採用も積極的に行い、その比率も2割程度まで増え重要な戦力となってきたことから、女性社員が出産・育児などで退職してしまうのは企業として大きな損失であると考え、働きやすい職場環境づくりを進めています。

具体的には、次世代育成支援対策推進法の施行に合わせ、平成17年（2005年）4月に最初の「事業主行動計画」を策定・届出し、この実施結果を踏まえて、現在は第2期目の行動計画をもとに社内制度の整備と利用推進を図っています。



また、「神奈川県子ども・子育て支援推進条例」で定められている子ども・子育て支援企業としての認証を平成19年に9番目の早さで取得しました。



「認証マーク = かながわ子育て応援団(神奈川県)」

こうした状況については、自社ホームページ「会社情報」の「宇徳の取り組み」の中に「子育て支援の取り組み」として紹介しています。当初の取り組みテーマは次のとおりだったそうです。

1. 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境を整備する。
2. 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識を是正する。
3. 小学校就学前の子どもを持つ従業員が子育てをしやすい環境を整える。
4. 出産や子育てを理由とした退職者について再雇用制度を設け、それを実施する。

こうしたことを踏まえ、過去に導入してきた主な制度は次のとおりです。

- 育児休業制度（最長で子が2歳に達するまで）
- 短時間勤務制度（子が小学校就学まで、1日2時間短縮）
- 子出生時の特別有給休暇（5日間）
- リフレッシュ休暇（年休の5日間連続取得）
- 時間外労働の削減のためのノー残業デー

宇徳様の行動計画

第2期：平成22年4月1日から5年間

【目標1】2015年3月31日までに、子どもの出生時に父親が取得できる特別有給休暇（5日間）の取得率を70%にするために制度の周知および業務体制の見直しを行う。

<対策>

- 社員への周知・啓発の実施
- 管理職を通じた取得の呼びかけ

【目標2】2011年3月31日までに、子どもの看護のための休暇（年5日間）を有給休暇とすべく、見直しをする。

<対策>

- 制度の詳細に関する検討開始
- 規程の改訂、社員への周知 2012年4月1日に規程改訂済み

【目標3】若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の場を、毎年夏に1週間程度提供する体制を整備する。

<対策>

- 高専、大学より依頼があれば、その内容について検討し、インターンシップ受入をする。

社員募集時には、認証マークを含め、こうした取り組みをしている企業であることが周知され、好印象につながっているようです。特に、女性の新卒採用では長く働きたいという希望があり、「女性でも長く働くことのできる企業」という印象を持たれることは大きなメリットになっているそうです。

宇徳様では、新成長戦略「宇徳ビジョン2020」の中で、骨子として次の点を掲げています。

1. 「ハマの宇徳から世界のUTOCへ」と現状安住から将来に挑戦する企業風土に変革し、挑戦することに対する社員のモチベーションアップを図ります。
2. 企業は人なり。「人材育成」を経営の最重要課題とします。

このことから、創業以来、人を大事にし、働きやすい職場環境をつくり、社員がその能力を十分に発揮できるようにし、その結果として高品質なサービスを提供し、企業価値を向上させ、お客様と社会に信頼され続けてきた企業姿勢がうかがえます。

<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。