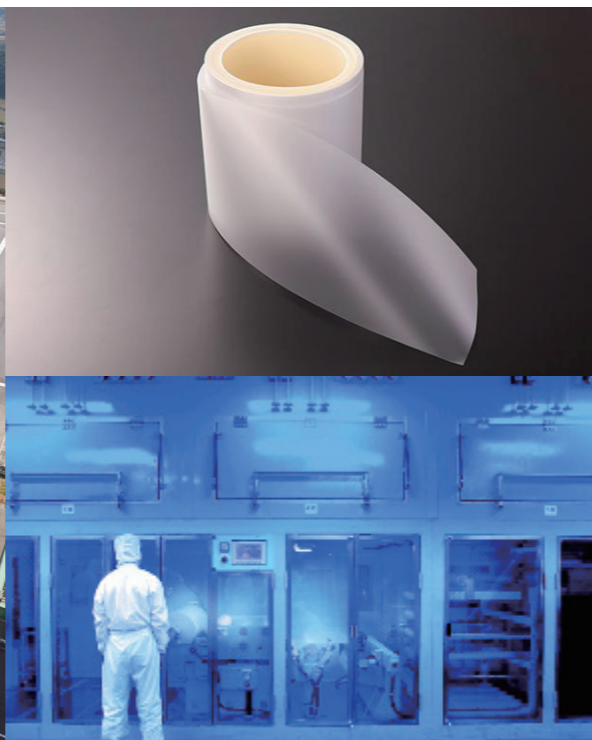


当社は1948年の創業以来、多様に変化するニーズに先んじて成長してきました。今後も「自然と産業の調和を創造する」という経営理念のもと、地球と未来社会に貢献する先端機能フィルムとソリューションのメーカーを目指します。

業種 製造 所在地 日高郡印南町印南原4026-13/御坊市塩屋町北塩屋才郷谷1825-17
TEL 0738-44-0853 FAX 0738-44-0793 従業員 正規299人(男251人:女48人)/非正規67人(男42人:女25人)
結婚・子育てのための取り組み 育児休業/短時間勤務/時間単位の有給休暇/フレックスタイム
特別休暇/扶養家族手当/出産祝い金/在宅勤務



WEB <https://www.keiwa.co.jp>



心理的な壁を取り除くコミュニケーションと さまざまな支援制度で育児世代をサポート



誰もが活躍できる職場づくりで、より魅力のある会社を目指して

和歌山テクノセンターは液晶モニターやスマホ・タブレットなどに用いる光学フィルムの製造に特化した部門です。現場は男性が多いのですが、検査や事務では女性が多く活躍しています。

「男女の区別なく、どんな人も活躍してほしい」という社風でありながらも、10年以上前には妊娠・出産を機に退職する女性が大半という状況でした。当社にとって優秀な女性社員の退職は大きな痛手でしたので、世間の子育て支援を上回るサポートができるように試行錯誤してきました。

現在取締役には2名の女性がおり、2名とも子育て経験者です。役員クラスに女性がいること、その姿を見ることで、女性社員が活躍しやすくなればと思っています。

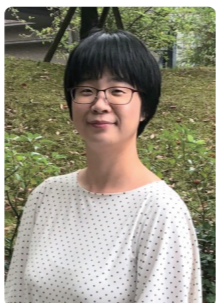
最近では育児支援制度を利用したスタッフを含めたメンバーで「くるみ



取締役/大谷 直子さん

隊」というチームを組んで、くるみ取得に向けて取り組んでいます。その一環で社員にとって匿名アンケートでわかったことは、育児のための有給休暇が取りにくい雰囲気や周りに迷惑をかけてしまうという「心理的な壁」の存在です。これは男性にも言えました。もちろん出産後に働くのが体力的に難しいという部分もあれば、子供が体調を崩すこともあります。そんな時には「休んでも良いんだよ」「すぐに帰って」といった声かけを推進することで心理的なサポートを行なっています。

制度があっても使いにくいのであれば意味がありません。「しっかりと制度を利用することが後に続く人のためにもなる」と思って、遠慮せずにご利用してもらいたいです。過渡期である今は、社員の定着を目指して、より魅力ある会社づくりを進めていきたいです。



人事総務部/藤堂 由貴さん

解消したい課題

女性の離職や男性の育児参加不足

- 妊娠・出産で退職する女性社員が多い。
- 男性社員の育児休業取得者がいない。
- 「自分が抜けると周りに迷惑がかかる」という心理的な壁がある。

課題への取り組み

働き方を細分化し、心理面をフォロー

- フレックスタイム制と時間単位で取得できる有給休暇を導入。
- 育児休業復帰後に必要に応じて人事面でも配慮。
- 必要に応じて在宅勤務も対応可能に。
- 短時間勤務の引き上げも検討。(小学校就学前⇒小学3年生修了時まで)
- 何かあった際には帰りやすいよう声かけで心理的な負担を軽減。
- 育児支援に対する意見を聞くアンケートを実施。
- 家族と職場のコミュニケーション向上のために、家族参加の社内行事を開催。

導入成功のアイデア

- 役員クラスに子育て経験のある女性がいることで、働く女性のロールモデルになっています。
- フレックスタイム制をうまく活用することで、保育所の送り迎えや警報などで時間がイレギュラーになった場合でも焦らずに出勤・退社することが可能になりました。

導入の成果

離職率が下がり、産休・育休制度の利用者増加

- フレキシブルな働き方で、仕事と家庭の調和が可能に。
- 女性の産休・育休取得後の復職率が100%に、男性の育児休業取得社内第1号が誕生。
- 育児支援の体制をハッキリさせたことで、求職者へのPRにも繋がった。

現場の声

【復帰後、フレックスタイム制度を利用している生産管理課の井口さん】



8年前に取得した育児休業の際には前例がなく、戸惑いが多かったのですが、2人目の時には休むことを前提に社内でフォローしてくれ、復帰直後は比較的融通の利きやすい部署に配置換えしてくれるなど、色々とお助けいただきました。

後に続く人が増えた今、先輩として、またくるみ隊の一員としてサポートしていきたいです。



現場の声

【フレックスタイム制度を利用している管理課の林さん】



私もくるみ隊の1人なのですが、有給休暇の取得しやすさがこれからの課題だと感じています。製造業は納期が最優先ですが、しっかりと計画を立てて調整することで、休んでもスケジュール通りに進められる体制を構築していけると思います。そして、男性社員も気兼ねなく育児休業が取得できる環境になっていければと思っています。

