

WLB 推進を検討している皆様へ

WLB 推進前の課題、問題

元々、社員(派遣・パート含む)を大切にしている企業風土がありましたが、パート就業規則の見直し、正社員転換制度の整備、育児・介護休業規定の改定を行ったことによって、さらにワークライフバランス推進への意識が高まりました。

WLB 推進時の困難点、克服策

制度を作る際は、社員としても経営としても、両方にメリットがあるように考えています。もともと「家族を大事にする」「社員あつての会社」という経営風土があるので、決定は早かったです。わかりやすく、利用しやすいよう、なるべくシンプルな仕組みで提案するようにしています。

WLB 推進による効果

ワークライフバランス推進の一番のメリットは、社員がいきいきと働くようになることです。もちろん、ワークライフバランスを推進するだけで達成できるとは考えていませんが、こうした社員が増えていくと、良いお客様に出会える機会も増えます。すると良い仕事ができるという好循環につながっていきます。

WLB 推進を検討している皆様へメッセージ

会社は、働いているひとりひとりの成長、働きがいに支えられていると思います。給与も大事ですが、働きやすさや家族を大切にすることなどをどれだけ会社として支援していけるかが大事だと思います。会社の基本になるものは何かを考え、会社にとって社員にとって必要なことに対して、ひとつでもふたつでも取り組まれば良いのではと思います。



WORK LIFE BALANCE

認定部門 仕事と育児の両立推進部門

株式会社タニタハウジングウェア



認定部門 仕事と育児の両立推進部門

株式会社タニタハウジングウェア



代表者名
谷田 泰

創立
1947年

所在地
東京都板橋区東坂下2-8-1

TEL/FAX
03-3968-1455 / 03-3968-3000

従業員数
131名(うち正社員122名)

URL
<http://www.tanita-hw.co.jp>

事業内容

建築用金属外装材(雨とい、屋根材、外壁材)及び雨水利用商品の製造販売

目的/理念

キャリア形成支援も含め、ワークライフバランスを実現するため、子育てしながらも働きやすい環境づくりを目指す。会社及び社会も含め、企業の社会的責任を果たすため、次世代育成支援を推進する。

取組内容

・育児短時間勤務制度の延長

育児短時間勤務制度を法定の3歳から就学前までに延長しています。育児を理由に退職することなく働き続けられる環境を整備しています。

・妻出産時の特別休暇

配偶者が出産する際、3日間取得できる休暇を設けています。男性社員のほとんどが取得しています。

・両立支援研修の実施

管理職に向けて、ワークライフバランスの意義や次世代育成支援対策推進法に基づく自社の一般事業主行動計画の目標等を説明し、理解してもらう機会を設けています。

・ファミリーデーの実施

年1回、会社に社員の子供達を招いて、会社を上げてファミリーデーを実施しています。社長がホストとなって子供達と積極的に交流します。子供達に親の働く姿を見てもらい、家族に会社への理解を深めてもらっています。

・入学祝金制度

小・中・高・専・大の入学時にそれぞれ10万円支給しています。社員だけでなく社員の家族も大切にしています。

従業員の声

・子どもが小学校に上がるまで育児短時間勤務制度が延長となったことで、正社員として辞めずに働き続けられるようになりました。子どもを産みやすく、育てやすい環境になったと思います。

・他の働くお母さんから「育児休業や育児短時間勤務などの制度が充実していて最先端をいっている」と褒められます。

・会社が社員を大切にしてくれていると肌で感じられます。

・ファミリーデーによって、子ども達を通して家族へ仕事の理解が図れています。子どもの成長について職場で話題となり、普段話す機会の少ない他部署の人ともコミュニケーションがとれるようになりました。

