

働き方を見直すいきいき職場を応援!

# ワークライフバランスフェスタ東京2010

WORK LIFE BALANCE FESTA TOKYO 2010

受賞部門

## 育児・介護休業制度充実部門



# 株式会社 とらうべ TRAUBE

### 会社概要

会社名 株式会社 とらうべ  
 代表者名 南部 洋子  
 設立(創業) 1988年6月  
 所在地 〒145-0072 東京都大田区田園調布本町 41 番 4 号  
 TEL / FAX 03-5447-7291 / 03-5447-0061  
 従業員数 39名  
 URL <http://www.traube.co.jp/>



### 企業理念

人が人らしく生き、かかわりあい大切にされるような社会の実現に貢献できるよう企業活動を進めていきます。

#### 【女性の一生に関わる事業展開】

女性の「健康」のための企業を目指します

#### 【生活者としてのニーズへ】

女性の視点から、生活者のニーズを汲んで、暮らしを支えていきます

#### 【責任ある「業務委託」】

医療専門職と総合職とのチームワークによるお客様とのパートナーシップを築きます

#### 【人と人、人とモノの「かかわり」を育む】

親と子、からだどころ、医療機関と患者さま、企業と消費者、会社と社員など、両者の「橋渡し」に貢献します

#### 【真にご満足いただける「ホスピタリティ」高いサービスの追求】

相手を理解し、他者を大切に出来る事、その人にとって何が大切かを常に考え続けます

#### 【現実とその可能性をあきらかにしていく仕事への取り組み】

特定の信条・考えに依存しません。よりよいことをお客さまにみいだすよう保てる力を動員します

#### 【コアコンピテンシー：誠実と工夫】

どんな状況でもできる限り率直に事にあたり、困難な状況でもたえず改善し将来を拓いていく姿勢を社内で培います

#### 【個人の秀でた能力より、個々の持ち味を生かしたチームの能力】

ナンバーワンでもオンリーワンでもない  
トゥギャザーワンを業務とチームの中で実現していきます

### 事業内容

## お客様の心に耳を傾け、ケアやサービスに努めます。

「個人と家庭」、「地域社会」、「組織・団体」を3つの柱とし、それぞれの架け橋となって、【健康】と【電話相談】という側面から人と暮らしを支えるイノベーションカンパニーとして社会貢献を果たします。

個人と家庭

地域社会

組織・団体



## 目的・理念

### 「犠牲を最小限に!」

女性社員が構成比率 90% を超える女性による企業です。

両立支援制度を社内において確立し、社員が仕事と子育て・介護との両立をよりポジティブに達成できるよう、また社員全員が安心して働ける環境を整備することによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにしています。また、両立支援を通じ社員が長期間働き（定年 65 歳）、仕事人・社会人として成熟できることをめざしています。



## 取組内容

### 両立支援制度の取組み

#### ♥ 両立支援のための2つのプロジェクトの実施

1. 「両立支援のための一般事業行動計画」実施
2. 「東京都中小企業両立支援推進事業」

#### ♥ 社内研修を実施し、支援プロジェクトについて社員に説明

全社員に対し両立支援制度の紹介、役員の制度への取組説明、可能な諸ケースの提示などを通じ社員が本制度に対し関心を持ち、これを活用するように意識づけ。

#### ♥ 育児・介護中の社員のための短時間勤務正社員制度の実施

週4日勤務、7時間勤務、7.5時間勤務など、個別のニーズに合わせた勤務体制を認める。

#### ♥ 出産・育児休暇を取得する社員の代替要員の確保

休暇取得者が出た際も業務に支障を与えないための教育プログラムを設置。従業員のスキルを向上し、平均化する事で、代替要員の確保を図る。

#### ♥ パートタイマー制を積極的に導入

看護師による育児の電話サービスを提供しているため、育児中の看護師をパートタイマーとして積極的に雇用。電話相談にパートタイマーの枠を設置。

#### ♥ パートタイマーの処遇改善

パートタイマーが希望すればいつでも社員にシフトできるように、全社員全員参加の研修やその他の社内行事にパートタイマーにも参加を呼びかけ。

#### ♥ 社員の子どもの体調が悪い時など緊急時に社内保育士がサポート

保育士を雇用し、育児中の社員の子供の体調が悪い時や保育園や学校が休みのときに、会社で子供の保育が可能。



## 実現のポイント

### 両立支援制度の周知徹底

- ・社内研修を実施し、全社員に対して両立支援制度の紹介、これまで実施した支援ケース、現行体制で可能な支援策を社員に周知し、これを積極的に活用していくように意識づくりを行っています。
- ・支援制度を利用した社員による報告会を実施し、全社員の利用促進意識を高めています。
- ・各社員の支援制度に関し、役員による個別ヒアリングを実施し、会社側から直接社員の具体的なニーズを聞き取り、話し合って支援方法を決めています。
- ・一般社員の中に担当者を設置し、日常的に身近な意見を聞けるようにしています。



## 従業員の意見

### 職場への効果

- ・出産、育児を理由に退職する社員がいなくなり、定着率が良くなりました。

### 会社の姿勢や方針について評価できる点

- ・入社時や社員研修等で役員から直接社員に対し両立支援制度の説明や紹介をしているので、社員も遠慮なく制度を利用できます。
- ・随時、役員が社員の面接をし、働き方の現状や要望についてヒアリングしています。

### 生活や働き方への影響

- ・支援制度を利用する人は支援してくれる会社や同僚に迷惑をかけないように配慮し、周りはその人をサポートできる体制を協力して作っていくというように、お互いに補い合って業務遂行していくチーム意識が高まりました。

### 職場での周知の方法

- ・入社時の研修で、社員に制度や今までの取り組み、利用事例について説明してくれます。

