



# 一流の中小企業を目指し働きやすさを追求 社員満足、顧客満足、地域貢献のバランスを重視する

## 拓新産業 株式会社

福岡県で3番目に子育て応援宣言企業に登録した同社には、何より社員を大事にするという藤河社長の思いが溢れている。「一流の中小企業」になることを目標とし、その実現のためには組織の一員である社員がどれだけ自主性を持って仕事に励めるかが重要であり、そのための仕組みづくりがカギだとしている。週休2日制や有給休暇取得促進など、20年前から積極的に取り入れており、新卒採用希望者が毎年200名以上集まるという。そのような状況に現社員も刺激を受け、士気が上がっているという。

### 取組事例

#### ① トップである社長の両立支援に対する考え方と実行力

仕事と子育ての両立支援をするにあたり、きっかけとなったのは意外にも新卒者の採用活動だったという。20年前、新卒者向けの合同企業説明会で、同社のブースに興味をもってくれる学生は少なかった。どうしたら魅力ある企業になれるか、それは工夫と一歩踏み出す実行力で大きく変わると考え、働きやすい職場環境の整備に乗り出した。まずは週休2日制を実行した。当時、管理職クラスの社員からは、取引先の都合を度外視した制度だと反対意見もあったが、これに対し藤河社長は「顧客満足ばかりに偏らず、社員満足を優先する」ことを選んだという。企業は、利益を出すことも大事だが、社員満足、顧客満足、地域貢献のバランスをどうとるのが重要と考えている。

また、個々人が仕事上で自己実現をするには、まず安心・安定した環境であることが前提だと考え、社員からの仕事の改善提案制度も取り入れている。社員の声にきちんと対応することで不安を解消することができ、また、社員が会社に関心を持つことで労働の質が高まるという。

#### ② 育児休業取得率100%！復帰後の勤務時間も個々人の事情に合わせて柔軟に対応

同社での育児休業取得率はなんと100%。元々残業や休日出勤をしないですむよう社員数に若干のゆとりを持たせており、育児休業者が出てもお互いフォローする体制ができあがっているからだ。

また、子育て中の社員に対しては、それぞれの事情を最大限に考慮した勤務体制で柔軟に対応している。例えば、子どもの年齢や状況、保育所の送り迎えの時間など、その人ごとに安心して働ける状況を作り出すため、勤務時間を15分単位で区切って設定できる。



↑各委員会では、活発な意見が飛び交う

#### ③ 社員の自立を促す環境をつくりだす

社内には通常の仕事とは別に多くの委員会を設けている。経営企画委員会、広報委員会など自主的に活動する場が社員の意欲や成長につながっている。

また、管理職でも積極的に有給休暇を取得する風土があり、結果、上司不在でも滞りなく仕事をこなそうと各社員が自立していく効果を生んでいる。

業種	サービス業
設立年	昭和52年4月
従業員数	80名(男性55名・女性25名)
事業概要	建設用機材 事務用備品 電気製品 OA機器のレンタル及びリース
ホームページ	<a href="http://www.k5.dion.ne.jp/~takushin/">http://www.k5.dion.ne.jp/~takushin/</a>

#### 宣言内容

- 子供の看護休暇を相談の上認めます。
- 子供のいる従業員は、本人の希望により、勤務時間を短縮することができるようにします。
- 従業員に育児休業制度を周知し、育児休業の取得を推進します。
- 育児休業取得した従業員に、職場復帰後研修を行います。
- 子供のいる従業員が希望する場合、フレックスタイム制等を選択できるようにします。
- 子供のいる従業員は、所定外労働をしないですむよう就業環境を整備します。
- 「ノー残業デー」を導入し、「働き方の見直し」に資する環境整備を実施します。



代表取締役  
藤河 次宏さん