

## 公的助成活用事例編⑬

ヴァリユード・カンパニー

# Valued Company

公的助成を受けるに値する、価値ある事業を展開する企業を紹介するシリーズです。

### 子育て支援

## 多能工なら補い合える。 株式会社カミテ（秋田県）

女性社員の定着をはかるためには、育児休業後の復帰が大きな関門。いかにこのハードルを下げられるか、支援策の充実が鍵を握ります。子育て社員を支援する企業には政府も公的助成制度を用意し、とりわけ今年度は事業所内保育施設の拡充に力を入れています。今回は、この事業所内保育施設など、育児支援の手厚い施策が評価され、第1回「子どもと家族を応援する日本」で内閣総理大臣表彰を受けた株式会社カミテの上手康弘社長に、その取り組みの詳細を伺いました。



「社員と会社が共に成長していきたい」と語る上手氏。

### 手厚い制度で、子育て社員を支援。

金型の設計・製作、プレス加工を事業展開するカミテ。小ロットの製品を低コスト・高品質で作ります。独自の技術「簡易順送型」を武器に、医

療機器分野を中心に顧客を拡大。女性社員比率はほぼ50%で、総務や管理の部門だけでなく、製造現場でも多くの女性が主力となつて活躍している。



プレス加工の現場で活躍する女性社員。

「秋田は共働き率が全国10位。女性の働く意欲がそもそも高いんですよ」と上手氏は謙遜するが、女性社員が定着するのは同社の子育て支援制度があるからだ。育児休業は法定を大きく超えて子どもが3歳になるまで取得可能。妊産婦の通院に年間5日分の時間単位有給休暇や、子どもの病气看護のための年間5または3日分\*1の時間単位有給休暇が設けられている。

このほか、配偶者が出産する男性社員にも病院付き添いなどに使える時間単位有給休暇を5日分支給し、さらに子育てが終了した中・高齢社員が不公平と感じないように、取得回数に制限のない年間93日の介護休業制度\*2も設けている。

「子育てや介護に限った話ではなく、田植えのため、地域行事のため、生活の中でやるべきことがあれば、会社を休むのは正しいと常にメッセージを送っています。社員にはまず、家庭や地域の生活を充実させてほしい、」

上手氏は実は東京出身。1988年に同社を設立した際に母体となつた企業を父親が経営しており、父から送りこまれる形でこの地に赴任した。

「小さな町で生活圏が狭いから、社員の家族の顔や地域の様子が見える。すると、社員の生活を守るには、この地域を守るのが一緒だと自然に思えたんです。もし東京にいたら、こんな風には考えなかつたでしょうね」

### 社員を多能工化し、柔軟な働き方を実現。

さて、上手氏がこれほど強く休業・休暇の取得を勧められるのはな

ぜか。それは、社員の多能工化を20年かけて進化させてきた賜だ。  
「多能工化は、社員ひとりひとりが多種の技術をもち、複数の仕事を兼任できる仕組みです。このおかげで、休業や休暇で欠員が出た場合でも、その人の仕事を別の社員たちで補えるのです」

ももとは、ライン間の横の連携が乏しいことに疑問をもつた上手氏が、互いの仕事の理解を深めようと社員の一時的な異動を行ったのが始まり。これが続けたことで、自分の仕事だけでなく、製造現場全体の業務の流れと関連性を考える視点が社員の中に芽生え、工場のチームワークが向上した。

現在は対象を拡大し、管理、事務を含めてすべての社員が定期的なジョブローテーションを行い、専門外の業務の研修を重ね、担当できる仕事の種類を増やしている。

「多能工制は、生産性の向上にもつながります。ある部署が繁忙期に



株式会社カミテ 〒017-0204  
秋田県鹿角郡小坂町荒谷字三ツ森62-1  
☎0186-29-2611  
<http://www.kamite.co.jp/>

\*1 10歳から小学校就学前までは子ども1人につき年5日、小学校から高校卒業前までは従業員1人につき年3日。 \*2 休業期間中は無給だが、社会保険料の会社負担分の納付を継続。

入ったとき、余裕のある人がその現場を手伝え、常に最適な人員で仕事を回していきます。わが社が経営方針に掲げる少数精鋭主義は、多能工制だから実現できているのです」

また、仕事の進め方をオープンにしたことが工程の見直しにも役立っているが、いちばんの効果は「お互いさま」の気持ちで社員に浸透した「ことだと上手氏は顔をほころばせる。

「忙しい人や困っている人を助けるのは当然という空気が生まれて、休業や休暇への理解が深まり、仲間に対して負い目を感じる事が無くなったみたいです」

## 託児所を運営し、 育休後の復帰を促す。

同社が事業所内に託児所を開設したのは、中小企業としてはまだ珍しかった2000年。2人目の子どもを出産し復帰するのに悩んでいた社員の要望がきっかけだった。男性も含めて出産・育児が続くことが予想されたため、設置に踏み切った。

実際は「出費が大きく、躊躇した」と打ち明けるが、上手氏の背中を押したのが育児・介護雇用安定等助成金<sup>※3</sup>。託児所開設にかかった費用は1700万円、年間運営費は400万円にのぼるが、その半分を補助でまかなうことができた。

託児所には2名の保育士が常勤。無料で利用でき、「職場の隣にある

から、すぐ様子を見に行けて安心」と、子育て社員の声は明るい。一時的な受け入れにも対応しており、孫を預ける社員もいるほどだ。

こうした施策が功を奏し、女性社員の育休後の復帰率は100%。出産後3カ月など早期に復帰するケースも多い。復帰した女性社員の中には総務や管理の幹部に昇進した人、ISO

委員長や工場監査員など現場の責任者として活躍する人も出てきた。

さらに、同社を志望する新卒者の数も増加。女性を中心に、優秀な人材が集まってきているという。

現在、上手氏が注力するのは新規事業の開拓。弘前大学との共同研究を通じて開発したシャント抵抗器など、事業化の準備を進めている。

「ワーク・ライフ・バランスを維持していくには、事業が好調なことが必須。優しくて強い企業が、これからのカミテがめざす姿です」



※3 現在の制度は「仕事・子育て両立支援事業」の「企業主導型保育事業助成金」(下記参照)。

## 子育て支援で活用できる主な公的助成制度(概要)

\*内閣府および厚生労働省発表の2016年度施策情報に基づいて作成しています。

| 制度名  | 受給要件 *中小企業の場合   | 受給金額 *中小企業の場合   |
|--|---|---|
| 仕事・子育て<br>両立支援事業 <sup>※1</sup><br>(企業主導型<br>保育事業助成金)     | 従業員への保育サービスを以下のように拡充し、所定の設置・運営基準を満たすこと。<br>●事業所内保育施設を新たに設置し運営を行う、または既存施設の定員を増やす<br>●既存の事業所内保育施設の空き定員を他の事業主等が利用できるようにする など | 運営費:小規模保育事業等の<br>公定価格と同水準<br>整備費:認可保育所の施設整備<br>と同水準         |
| 両立支援<br>等助成金 <sup>※2</sup>                               |   |   |
| 出生時<br>両立支援助成金   | 男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土づくりのための取り組みを行い、男性労働者に連続5日以上の子育て休業を取得させること。   | 1人目:60万円<br>2人目以降:15万円<br>*1年度1人まで。                         |
| 中小企業<br>両立支援助成金<br>(育休復帰<br>支援プランコース)                    | 所定の育休復帰支援プランを作成し、それに基づく取り組みにより3か月以上の育児休業を取得後、原職に復帰させ、6か月以上雇用を継続すること。  | 育休取得時:30万円<br>職場復帰時:30万円<br>*期間雇用者、雇用期間の定めのない労働者、1人ずつ計2人まで。 |
| キャリア形成促進助成金 <sup>※3</sup><br>(重点訓練コース<br>育休中・復職後等人材育成訓練) | 育児休業中や復職後の労働者に、あるいは妊娠・出産・育児により離職後に再就職した労働者に、能力アップのための訓練を実施すること。   | 賃金助成:1時間あたり800円<br>経費助成:助成率2/3<br>*賃金助成、経費助成ともに上限あり。        |

※1 詳しくは、内閣府HP→内閣府の政策→政策一覧「子ども・子育て支援」→子ども・子育て支援新制度→両立支援事業・その他をご覧ください。

※2 詳しくは、厚生労働省HP→雇用・労働「雇用」→事業主の方へ→2.処遇・職場環境/職場環境の整備・改善に対する支援策/「仕事と家庭の両立」/「仕事と家庭の両立の取り組みを行う場合の助成金」をご覧ください。

※3 詳しくは、厚生労働省HP→雇用・労働「職業能力開発」→事業主の方へ→施策紹介「キャリア形成促進助成金」をご覧ください。



## 資料をご要望の皆さまへ

ご覧の資料をお届けします。  
ご要望の方は、お手数ですが、かんぽ生命保険の  
**最寄りの支店**までご連絡ください。



(注)

記事中に記載の法令や制度等は取材当時のもので、将来変更されることがあります。詳細につきましては、各専門家にご相談いただきますようお願いいたします。