

# 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。



「会社は、社員が幸せを感じるための居場所」と語る西氏。

## 子育て支援

# だって社員は家族だから。 西精工株式会社（徳島県）

少子化対策として、また、働き方改革やワーク・ライフ・バランスを推進する上で、子育て中の社員（以下、子育て社員）への支援が重要といわれ、政府も助成を強化しています。しかし、支援制度がいくら立派でも、当の社員が活用する気持ちにならない限り、それは絵に描いた餅でしょう。制度に魂を入れる、その大切さについて、先進的な取り組みを行い、「プラチナくるみん」<sup>※1</sup>の認定も受けている西精工株式会社の西泰宏社長に聞きました。

### 「創業の精神」を核に、賞賛される企業に成長。

「社員は一番大事な家族と一緒に、大家族主義で社員の幸せを追求したい」。これは、西精工が掲げる「創業の精神」の一節。子育て社員の支援を進める同社の根本には、家族愛の

精神がある。

「創業の精神」は2010年に西氏がまとめたもの。取締役相談役の父・佳昭氏の話を基に、90年の会社の歩みや創業者である祖父・卯次八氏の考え方から同社の価値観を抽出して練りあげた。

「この『創業の精神』と、そして『経営理念』がわが社の核。これらを定めてから会社は変わり始めました」

1923年創業の西精工は、自動車や電子機器、精密機器などに使われる高品質ナットやパーツの製造・販売を行う。今でこそ社員満足度98%を誇り、「日本でいちばん大切にしたい会社大賞」や「日本経営品質賞」を受賞するなど高く評価される同社だが、西氏が入社した98年当時の状況はまったく異なっていた。

「あいさつもしなければ、掃除もしない。暗い雰囲気の中で、ほとんどの社員はつまらなそうに仕事をしていました」

創業以来黒字続きの環境で、いつの間にか「自分の仕事さえこなせばいい」との風潮になっていた。

危機感を抱いた西氏は、あいさつ運動や5S活動<sup>※2</sup>などを率先して行い、社員の心構えを変えようと努め

た。しか

し、賛同する人は少ない。成果が出ずに思い悩む中、

経営を学ぼうと参加した稲盛和夫氏の盛和塾で、「社員のためにどの考えが抜け落ちていた」ことに気がついた。

「規律を求めるばかりでは、やらされ感しかありません。人は何のために関心のか。社員の幸せや自己実現の願いを達成できる場に会社が必要になれば意味がない。そう考えるようになって、私の思いを『精神』と『理念』に込め、勉強会などを通じて伝えるようにしたのです」

### 助け合いの企業風土が、子育て社員を支える。

「人と人との絆」や「会社は人間成長の場」などの思想を表現し、西氏が「経営理念」を制定したのは06年。



大忘年会の様子。社員みんなで、みんなの家族をもてなす。

それと同時に、子育て支援の取り組みも始めた。

「以前は女性社員のほとんどが出産を機に辞めていました。でも、育児中の社員も会社で働きながら幸せになつてもらおうのは当然ですから、『理念』に沿って

制度を整備していきました」

当初から法定を超える制度を設け、その後も状況に応じて拡張。現在では、理由のいかんを問わず育児休業期間は子が2歳になるまで、子の看護休暇は年間10日取得可能。時間単位の有給休暇制度や短時間勤務制度も用意されている。この取り組みにより、育児取得後の復帰率は100%。3回目の育休を取得し、復帰予定の社員もいるそうだ。

さらに、「社員の家族も会社の一員」との考えから、育児中の配偶者をサポートする男性社員を熱心に支援する。女性社員と同様の制度に加え、有給の配偶者出産休暇が2日



西精工株式会社 〒770-0005  
徳島市南矢三町1丁目11-4  
☎088-631-7177  
<http://www.nishi-seiko.co.jp/>

※1 次世代育成支援対策推進法に基づき「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けた企業のうち、高い水準の取り組みを継続的に行っている企業が認定される。  
※2 職場の整理、整頓、清掃、清潔、躰（しつけ）の推進活動。

支給されるが、特に注力するのは育児休業の取得だ。

「実際には、自ら進んで取得する人は少ないので、会社が指名して休んでもらいました。まずは先例をつくるのが大事ですからね」

これまでに男性の育児取得者は4人で、最長期間は19日。そのうちの1人は13年に「とくしまイクメン賞」を受賞している。

また、制度とともに、子育て社員を支えるには周囲の理解が必須だが、家族愛の精神が浸透する同社では、互いに助け合

う意識が共有されている。この企業風土を生み出すのに、毎朝50分、就業時間中に行われる朝礼が役立っている。

「『創業の精神』と『経営理念』を柱に、部署ごとに集まってテーマを出し合い、共に考える時間です。それぞれが意見を述べ、各自、自分が今、何をやるべきかを見つけます」

朝礼では、子育て社員が休業・休暇で抜ける際にどう仕事を分担するか、残る社員どうし、進んで対策が話し合われるという。

「結局、会社を良くするために大事なのは、社員の主体性だと思っんですね。そこで、会社を大きな家族ととらえる。だって家族のためなら、



社員の「とくしまイクメン賞」受賞と同時に、会社として徳島県から「イクメンサポート大賞」が贈られ、西康年営業本部長(右)が授賞式に臨んだ。

誰だって頑張ろうと思うじゃないですか」

## 人づくりを進めて、社会に役立っ存在に。

さて、子育て社員を支援する企業をバックアップするため、国はさまざまな助成を用意している。同社も「両立支援等助成金」の「育児休業等支援コース」を活用した。取り組みの中には先進的過ぎて当時の助成対象にならなかったものもあるが、今後、適用する制度が新設されたら申請したいとのことだ。

同社では、社内交流のために社員の家族を招待したサマーパーティーや大忘年会のほか、地域貢献活動やボランティア活動などさまざまな

イベントが催される。これらを率先して企画するのは社員たちだ。「ほかの社員や家族、そして地域の人たちに喜んでもらうために、時間や労力を惜しまない。彼らは私の自慢です」と西氏は顔をほころばせる。

「人づくりの基礎は出来上がったと思います。でも、それを本業のものづくりを生かすきれていないのが今の課題。製品を通して社会に役立つ存在となるために、これからも社員と共に研さんを積んでいきます」

## 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2018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
企業主導型保育事業※1	所定の要件を満たした上で、事業所内保育施設を新たに設置し運営を行うか、既存施設の定員を増やすこと、または、既存の事業所内保育施設の空き定員を他の事業主などが利用できるようにすること。	運営費:小規模保育事業等の公定価格と同水準 整備費:認可保育所の施設整備と同水準
両立支援等助成金※2	出生時両立支援コース	育児休業取得 ・初めての取得者:57万円 ・以後の取得者:日数に応じて14.25~33.25万円 *1企業1年度10人まで。 育児目的休暇制度:28.5万円 *1企業1回限り。
	育児休業等支援コース	育休取得時:28.5万円/人 職場復帰時:28.5万円/人 *1企業につき、無期雇用労働者、有期雇用労働者1人ずつ計2人まで。

※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→企業主導型保育事業等をご覧ください。

※2 「再雇用者評価処遇コース」も設けられています。上記2つのコースの詳細も含め、詳しくは、厚生労働省HP→分野別の情報「子ども・子育て」→職場における子育て支援→施策情報「事業主の方への給付金のご案内」をご覧ください。

\*上記一覧以外に、「人材開発支援助成金」の「特定訓練コース」「一般訓練コース」「特別育成訓練コース」に、育児休業中等の者に対して訓練を実施した場合の優遇措置が設けられています。詳しくは、厚生労働省HP→分野別の情報「雇用・労働」→人材開発→助成金→施策紹介「人材開発支援助成金」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、かんぼ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。