

行動計画を策定する以前から取組んだのが労働時間の短縮です。今までの生産性維持を条件に就業時間30分短縮の目標を行動計画にも反映させました。

▼**まずは長時間労働の短縮から**  
行動計画を策定する以前から取組んだのが労働時間の短縮です。今までの生産性維持を条件に就業時間30分短縮の目標を行動計画にも反映させました。

▼**東京ワーク・ライフ・バランス認定企業に**  
新栄工業株式会社(上板橋2丁目、特殊印刷、従業員20名)は、近年の自動車不況により、主力商品であった車載器関係の売上げ減少で、厳しい状況が続いていますが、現在は徐々に回復し、新しい事業展開も視野に入れながら経営環境の向上に努めています。

▼**東京ワーク・ライフ・バランス認定企業に**

**新栄工業(株)**  
の取組み



お話しを伺った方  
総務担当顧問 西川暉さん



ノー残業デーの実施では、従業員が常に業務の問題意識を持つことにより、業務内容を改善し、時間内に仕事を終わらせるよう努めました。

このような取組みをした結果、東京ワーク・ライフ・バランス認定企業となりました。認定後は、業務上必要なものとして再認識するとともに、従業員の自信を高め、モチベーションの高揚につながりました。

▼**行動計画の推進方法は**

役員会や幹部定例会に合わせて、年2回無記名のアンケート調査を実施しています。アンケートの内容は、①経営環境②事業方針③悩みや問題点④ワーク・ライフ・バランス⑤育児休業⑥介護休業などです。この中でも特に重視しているのが、ワーク・ライフ・バランスで、これからは、育児・介護休業が問題になると思います。経営幹部層と従業員との双方向の意思疎通を図るため、悩み相談担当者とのメールも設置しました。

管理者研修は、第一・第二・第五金曜日の午前中に実施しています。また、社員研修は年間21時間実施しており、研修修了後、レポート提出を義務付け、アンケート調査とレポートとの意識比較を事務局で行っています。

▼**育児休業や有給休暇の取得状況**

育児休業は、対象となる女性がまだいませんが、男性社員で出産時立会休を取った者が4人います。介護休業に直面する社員は、2〜3年後には約70%が対象になると見込まれますので、これからだと思います。年次有給休暇の取得率は、平成17年に50%だったものが現在では、80%に向上しています。また、休暇の取り方も連続休暇の取得を心掛けるよう指導しています。

▼**ワーク・ライフ・バランス発信基地へ**

仕事優先という考えを持っている世代の人もいます。思いですが、その世代の意識を変えていくことは、なか

なか難しいと考えます。しかし、この規模の会社でもできることは、必ずやり遂げるといふ手法を最初に会社で教示し、次の段階として、この手法を習った人が次の人に教えることで変わっていくことができると思います。行動計画の実現には様々な条件により修正の必要が発生してきます。修正方法は自分を厳しく評価し、現実に対応することにより、計画が達成できると思います。この行動計画を起点にして、板橋にワーク・ライフ・バランスを発信していくことができればと願っています。

●**取材を終えて**

企業規模にかかわらず、その企業に見合った現実から行動計画を策定していることが伺えました。行動計画を実現するために、社内が一丸となり、着実な取組みをしていることが成功の秘訣だと感じました。

中小企業は地域に雇用をもたらすとともに、有為な人材を育てる場としたいというお話には、大いに共鳴しました。板橋区におけるワーク・ライフ・バランスの先進的な企業として、他の中小企業のモデルとなるような取組みを今後も期待しています。

**一般事業主行動計画とは**

次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行う次世代育成支援対策を進めるため、301人(平成23年4月1日以降は101人)以上の労働者を雇用する事業主は「一般事業主行動計画」を策定しなければなりません。現在、300人以下の事業主には、同様の努力義務があるとしています。