

◆ファミリー・フレンドリー企業賞
(子育て両立応援部門)

フタバ産業株式会社

所在地：岡崎市

業種：製造業(自動車等車両部品、外販設備、農業製品の製造・販売)

従業員数：3,894名(2024年4月1日現在)

表彰理由

- 育児休業期間中の従業員に対して最低40%補償の賞与を支給するなど、仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組んでいる。
- 男性従業員の育児休業取得日数が平均50日以上と長く、取得者数が多いだけでなく一人ひとりが長期間の休業により積極的に育児に参画できる環境が整っている。

企業の取組

仕事と生活の調和の推進に対する姿勢

- 従業員アンケートや労働組合からの提言を踏まえ、在宅勤務ガイドラインの整備、育児のための短時間勤務制度の見直し等の取組を実施。

子育てとの両立支援の取組

- 育児休業：保育所に入所できない等の事情に関わらず、2歳まで取得可能。
- 育児短時間勤務・子の看護休暇：子が小学校6年生修了まで取得可能。
- 子の学校行事による特別休暇：子が高校3年生修了まで取得可能。
- 育児休業期間中の者に対して、最低40%補償の賞与を支給。
- 従業員またはその配偶者に子が出生したときは出産祝金(5千円)を支給。
- 外部の保育施設と契約し、従業員が割引価格で利用可能。
- 失効した年次有給休暇を最大20日まで積立保有し、子の看護等を理由として利用できる「あんしん有給休暇制度」を導入。

男性の育児参画支援に向けた取組

- 配偶者出産による特別有給休暇制度を導入し、取得実績多数。
- 男性の育児休業取得実績：2021年度22名(最長365日)、2022年度42名(最長318日)、2023年度72名(最長270日)
- 男性が育児に参画しやすい風土を醸成するため、社内報等で男性従業員の育児に関する体験談(苦労や好事例)を共有。

管理職育成に向けた取組

- ハラスメントや心理的安全性、アンコンシャスバイアスに関する研修など、管理職のマネジメント能力向上に向けて幅広く研修を実施することで、風通しの良い職場風土を醸成。
- 管理職のマネジメント能力向上に向けて、効果的、効率的に成果を出すためのマネジメント方法、実用的な仕事の“形”ツール(報・連・相の形、再発防止の形等)の活用方法(「フタバ流仕事の進め方」)を学ぶ研修等を実施し、事務・技術系職場で実践。
- 新しいことを学び新たな業務に取り組んでいくために、管理職全員に対して自己啓発の機会を付与。
- ガイドラインの整備により、WEB会議活用による移動工数の削減や、業務の「やめるへらす活動」(業務の棚卸による無駄な業務の削減)を促進。