



# 社員の声を積極的に取り入れ 柔軟に職場環境を変革。

(株)博進堂  
代表取締役社長 清水 伸 さん

こんな取組を  
推進しています!

- 1 **アニバーサリー休暇制度で  
有給休暇取得率アップ**  
「年5日の有給休暇義務化」を見すえ、  
アニバーサリー休暇制度を導入
- 2 **計画的に他部署に異動  
する「トルネード人事」**  
業務の繁忙に合わせて計画的に短期間異動。  
他部署への理解を通し多様な人材を育成
- 3 **個人の生活目標を  
人事考課に設定**  
「ワークライフバランス目標」を  
自己評価に設定し社内でも共有

2000年に女性社員がキャリアコンサルティングを受けたことが、社内改革を進めるきっかけとなりました。女性社員のさまざまな意見や本音から課題が浮かび上がり、解決のため会社の環境を整備し、働き方を変えていこうという気運が高まったのです。

当社の業務は、1月から3月が繁忙期で、夏場は比較的時間があります。そこで2002年、業務閑散期に連続2週間の「長期休暇制度」を導入しました。休日と年次有給休暇の組み合わせで取得してもらうものです。これにより、男性育児休業取得者第一号が生まれました。2018年より「アニバーサリー休暇制度」を導入し、自分で決めた記念日を3日取得することで、有給休暇取得率の前年比10%以上UPを目指しています。育児休業は女性社員と同じく、男性社員も取得100%が目標。看護休暇は1時間単位で取得できます。数時間取得する男性社員も多いですね。

2014年に導入した「トルネード人事」もあります。部門ごと

の年間繁忙状況に応じた、数か月間の計画的な異動のことで、事前に研修も実施します。導入2年目には残業が前年比10%減に。さらに、他部門の仕事を実際に経験することで多様な人材が育成され、個人も会社も成長します。

印刷会社の特徴を活用し、子どもが生まれた社員には「パーソナルアルバム」か「アートメール」を贈っています。会社が子どもの誕生を喜び、子育てを応援する姿勢が伝わり、社員の家族にも喜ばれています。

4、5年前から、人事考課の自己評価に、ワークライフバランス目標を設定し、全社でも共有しています。生き方や働き方は、自分で計画することが肝心だと思います。

女性社員の活躍を促進するために結成した女性の会「ピアンカ」と、周辺で働く女性たちとの交流で、地域の人たちや家族が参加できるイベントを開催しています。会社だけでなく地域ぐるみで働き方や職場環境を整備し、取組をオープンにすることが、自分の仕事に誇りを持つことにつながっています。



## 育児休業取得で、お客さまの会社への 好感度もアップしました。

イクメン社員  
滝澤 幸之介 さん(33歳)

お客さまから印刷物などの仕事を受注し、商品作りの全工程に関わり、納品まで行う営業をしています。2018年、第二子・長女の退院後に2週間の育児休業を取得しました。産後の妻の体調が優れず、育児のサポートが必要だと判断し、会社に申し込みました。

長男が生まれた時は妻が里帰り出産でしたので、実際に生まれたばかりの赤ちゃんの世話をするのは初めて。寝かしつけや沐浴、おむつ交換、ミルク作りと、2歳の長男のケアをしました。夜も3時間ごとに起きて、妻と一緒にミルク作りと授乳です。子育ては24時間拘束だと実感しました。

男性の育児休業は、上司も取得していたので抵抗はなかったです。休業前に業務の引き継ぎをしましたので、仕事に問題はなかったですね。お客さまに育児休業をお知らせしたら「いい会社ですね」と感心されました。

復帰後も妻と家事や育児を役割分担しています。仕事を支えてくれる家族に喜んでもらえますので、男性にも育児休業の取得を勧めたいです。



●所在地:新潟市 ●業種:印刷業 ●従業員:151人

【業務内容】新潟市内に印刷・製本工場を持ち、アルバム事業、商業印刷事業、教育事業、出版事業などを展開。新潟本社の他、宮城県仙台市に東北支社、北海道札幌市に札幌営業所を構える。



## 私たちはイクメン応援宣言企業です!

新潟県では、男性労働者が育児に参加しやすい職場環境づくりに積極的に取り組む企業を「イクメン応援宣言企業」として登録しています。

もっと詳しく知りたい方は

にいがたイクメン応援宣言



<https://niigata-ikumen.jp>