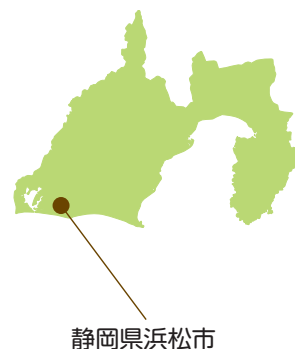


すべての従業員が適材適所で働ける笑顔創造会社

京丸園株式会社

※2016年3月現在

代表者名	鈴木 厚志	資本金	8百万円
設立年	2004年10月1日	売上高	291百万円(2014年9月期)
事業内容	生産(チンゲンサイ等)、 消費者直売、作業受託	経営規模	田0.7ha、畑0.5ha、 施設10,000㎡
従事者数	73人(うち女性38人。女性内訳:役員2人、管理職1人、一般職2人、 常勤パート33人)		
女性活躍 支援	[女性に配慮して取組んでいる制度] 休暇(産前産後・生理・育児・介護看護)、短時間勤務制度、育児休業 代替要員を確保、育児・介護休業中の能力向上、育児休業後の継続就業 支援 [女性に配慮して取組んだ環境整備] 施設設備関係(休憩室・屋内・野外トイレの設置)、重労働等の業務改善、 技術・知識の習得支援		



経営概況

京丸園(株)は静岡県浜松市にある、施設野菜や露地野菜の生産・販売を行う農業法人である。創業は1954年の伝統のある企業で、2004年には農業生産法人の認可を受けた。現在、10,000㎡の施設と0.7haの田0.5haの畑を経営し、売上高2億9,100万円(2014年度9月期)を計上している。従事者は73名で、そのうち女性従事者が38名となっている。従事者の内訳は、役員(男性2名、女性2名)、正社員管理職(男性

2名、女性1名)、正社員一般職(男性2名、女性2名)、常勤パート(男性29名、女性33名)である。なお、男性17名、女性6名の障がい者を雇用している。

1. 女性の能力と意識改革

女性活躍推進の取組みに至った理由には、初めて採用した社員が女性で、その女性社員が優れた業績を残したことが挙げられる。その女性社員は、旺盛な研究心を持ち、水耕野菜の栽培やハウス内の設備や配置などの効率化を考えて仕事を進め、女性ならではの視点で収穫コンテナのコンパクト化や軽量化を実現した。この経験から代表の鈴木氏は、女性は単に労働力の提供者ではなく、女性の能力を生かした経営戦略を考えるべきであると考え、積極的な登用を行うこととなった。現在では、野菜の出荷調整作業など、細かな手作業が必要とされ、多くのパートタイム労働者を雇用するために必須である労働管理において女性を登用し、細やかな気配りと声掛けで成果を上げている。



2. 子育て・出産に関わる制度

家庭と仕事の両立のための仕組みとして育児介護休業規定を設定し、また出産前に休業できるように就業規則を新たに定めた。出産後も、子供の小学校入学前まで短時間勤務できるようにする対応や、子供の体調不良時に看護休暇を柔軟に取得できるようにしている。

さらに社員・パートタイム労働者ともに、子供の学校行事などへの積極的な参加のための有給休暇の取得を奨励し、介護休暇制度の導入などもしている。育児休暇は、もちろん男性も取得でき、出産後は同じ部署に戻ることができるサポートがなされている。

以上の取組みにより、京丸園は2015年に子育てサポート企業として厚生労働大臣の認定を受けた実績がある。

3. 女性の登用と成果

代表の鈴木厚志氏は、就学前の子供がいたために短時間のパートとして働いていた女性の一人を、その後子供の就学を契機にフルタイム勤務の社員へと昇格させた。現在では商品部の部長職として、全品目の野菜の出荷調整作業を取りまとめる立場で活躍している。

この経験から京丸園では、女性社員に、通常業務のみでなく定期的に、市場やスーパーでの消費宣伝会議や各市場担当者との販売会議へ積極的に参加させ、経験を積ませることにした。さらに女性の視点を生かして、消費者ニーズに合った商品開発やパッケージデザインの意見を出すなどしてもらうことで、キャリアアップを図っている。

実際に女性のアイデアで、出荷用段ボールのサイズを相手先によって変えるなどの工夫が生まれ、取引先でのロスが減り、顧客の満足度が増大するなどの成果を残している。

人事評価は、正社員・パートタイム労働者とも公

平に評価し、会社役員と面談することで一人一人の働きやすさの向上と家庭との両立に努めている。

4. 女性が働きやすい環境の整備

夏場のハウス内での収穫作業は、暑さ対策をしても体力的に過酷である。そのためチンゲン菜の調整作業場を建設し、女性にはその作業に従事してもらった。収穫作業をなくすことによって、女性の労働環境が改善されただけでなく、車によるコンテナの運搬などの作業も不要となり、作業の効率化や経営改善に大きく貢献している。

また、この時に調整場も併せて建設したことで、女性と障がい者のみで働く環境ができ、収穫、梱包、検品、出荷までを一貫して同じ場所で行えるようになった。衛生管理の徹底のみならず、作業時間の短縮と経費の削減にも繋がっている。この取組みで、日量10,000本であった出荷量が20,000本に増大し、売り上げも順調に推移するなど、経営面でも好影響をもたらしている。

このほか、休憩室や屋内トイレの整備、機械や作業台の調整なども行い、女性が働きやすい環境を整えている。

審査委員の声

全ては、経営理念である「笑顔創造」のもと、ユニバーサル農園への転換に始まり、女性を単なる労働力の提供者として捉えるのではなく、その特性を生かした戦略を考え、女性の「働きたい」という思いに応える明快なビジョンが心地よい。職域拡大、就業規則の整備により、就業継続を支援する仕組み作りと、障がい者雇用を通じて「働くこと」の純粋な尊さや、他者への思いやりを醸成する職場風土づくりの成果は、作業環境の改善、効率化につながる社員の提案にもつながっており、事業、業種に関係なく、ダイバーシティ先進企業として評価できる。