

## 認定企業の取組事例 その1

## 株式会社高島屋

所在地：大阪府

業種：小売業

労働者数：12,051人

(男性4,160人、女性7,891人)



## 2期目行動計画

## ○ 計画期間

平成19年4月1日～平成21年3月31日

## ○ 内容

☆目標1： 計画期間内に、社員の育児休業等の取得状況を次の水準以上にする。

男性社員・期間内の取得者を10名以上とすること

女性社員・取得率を90%以上とすること

☆目標2： 計画期間内に有期雇用社員と社員の育児・介護関連制度の均等・均衡化を実施する。

☆目標3： 計画期間内に育児勤務者の能力発揮に向けた取組みを実施する。

☆目標4： 計画期間内に、働き方の見直しを含めた働きやすい環境整備や働きがいの向上に向けた取組みを実施する。

☆目標5： 計画期間内に新たな医療・健康管理体制の構築を実施する

☆目標6： 計画期間内に、子どもを連れてお客さまが安心してお越しいただけるよう、授乳室や乳幼児と一緒にいることのできるトイレへの改修や育児に関する情報発信を実施する。

## 2期目行動計画取組状況

☆1 男性社員の取得者数・19名

女性社員の取得率・99.2%

☆2 平成21年2月に、有期雇用社員の育児休業・介護休業制度を改正、社員と同じ取得期間とした。

☆3 平成19年7月に育児休業からの復職者を対象とした育児勤務者研修を実施。平成19年9月から、全育児勤務者を対象とした研修を実施。

☆4 平成19年8月に、大阪と東京に「キャリア・ライフプラン相談室」を開設、相談体制を強化。PC制御システムの導入等、時間外労働削減への取組みを強化。年間休日計画の策定等、計画的な年次有給休暇取得の推進。

☆5 平成20年10月に全従業員を対象としたメンタルチェックを実施。平成20年11月に相談窓口を新設。

☆6 新宿店において、赤ちゃん休憩室を改装。赤ちゃんフェアと合わせた、商品開発等の情報発信の実施。

## 目標達成、認定の効果

- ◇1回目の認定以降、自社開発商品(ベビー肌着等)や、赤ちゃんフェア・キッズクラブカタログ・広告等に継続的に掲載し、お客様に対し子育て支援に取組む姿勢を示している。
- ◇全従業員の名刺に「くるみん」を印刷すると共に、会社案内・ホームページ等に掲載し、対外的にアピールしている。

## 【企業のコメント】

次世代育成支援やワークライフバランスへの取組みの実効をあげるためには継続的な取組みが重要と考えている。当社では2年毎のタームで行動計画を策定し取組みを推進しているが、企業全体の行動計画と併せ、各店舗毎にWLB実現に向けたアクションプランを策定し、継続的に取組みを推進している。第2期においては、社員と有期雇用社員の育児休業・介護休業期間を合わせる制度改正や、全員を対象としたメンタルチェックの実施等、全従業員を対象とした取組みを強化している。

厚生労働省「仕事と生活の調和推進プロジェクト」への参画、トップメッセージの発信と併せ、各所へのくるみんの掲示等により徐々に意識醸成が図られており、今後とも継続して取組んでいく。



タカシマヤは子育て支援に取り組み、安心・安全な商品とサービスをお届けしています

# 株式会社 INAX

所在地：愛知県

業種：製造業

労働者数：5,887人

(男性3,896人、女性1,991人)



## 2期目行動計画

### ○ 計画期間

平成19年4月1日～平成21年3月31日

### ○ 内容

☆目標1： 出産休暇、育児休業からのスムーズな復職を支援するため、次の措置を実施する。

- ・休業者用WEBコミュニティ設置
- ・復職前・復職後面談制度導入

☆目標2： 育児休業の取得状況を次の水準以上にする。

- ・男性の育児休業取得者数：3名以上
- ・女性の育児休業取得率：90%以上

☆目標3： 所定外労働時間削減のための措置を実施する。

## 2期目行動計画取組状況

☆1 休業者用WEBコミュニティを設置した。

☆1 復職前・復職後面談制度を導入した。

☆2 男性の育児休業取得者 7名

☆2 女性育児休業取得率 94%

☆3 全社員に「時間管理ハンドブック」を配布し、グループ単位での読み合わせ、及び取り組み実施を呼びかけた。

## 目標達成、認定の効果

◇ 公式ホームページ、INAX CORPORATE REPORT2009の会社情報の中で認定企業であることを明記し、社内外にアピールしている。

◇ 人事担当者の名刺に「くるみん」を印刷し、認定企業であることを対外的にアピールしている。

### 【企業のコメント】

第1期の行動計画では、休業制度・短時間勤務制度を整備し、育児しやすい環境を整え、第2期ではスムーズな復職を支援する制度・ツールを導入し、働きやすい環境を整えてきた。

こうした育児面と仕事面両方の環境整備をしてきたことで、育児をしながら働いている社員本人も上司も、後に続く後輩たちのロールモデルとして活躍したい・してもらいたいという意識がより強くなり、当事者のモチベーションが上がってきている。

また男性も、制度を活用して仕事だけでなく私生活も充実させ、ワークライフバランスを図っていきたいと考える社員が増えつつある。

こういった現状を踏まえ、今後さらに、女性が育児をしながらも働き続けられるよう、男性の育児参加促進にも注力していきたい。

### ◆ 「次世代育成支援対策推進法」認定取得

また、2009年6月、愛知労働局長から「次世代育成支援対策推進法d」の認定を取得しました。これは2007年4月から2009年3月までの第2期行動計画の目標を達成したことによるものです。



# モロゾフ株式会社

所在地： 兵庫県  
業 種： 製造業  
労働者数： 1,812人  
(男性492人、女性1,320人)



## 1期目行動計画

### ○ 計画期間

平成17年4月1日～平成20年11月4日

### ○ 内 容

- ☆目標1： 男性の育児休業取得率を30%以上にする
- ☆目標2： 両立指標「両立支援(休業)」を60点から100点にする
- ☆目標3： 短時間勤務の正社員制度を導入する
- ☆目標4： 子ども参観日を実施する

## 1期目行動計画取組状況

- ☆1 社内報、会議、研修により男性の育児休業取得に向けた周知を行い、人事より対象者に働きかけた。また、男性の育児参加推進キャンペーンとして川柳を募集し、男性の育児休業取得率94%を達成した。
- ☆2 育児休業取得者の円滑な職場復帰のため、会社から休業者への情報提供および休業者から会社への近況報告を行った。また、自己啓発ガイドブックを配布し、両立指標「両立支援(休業)」が100点となった。
- ☆3 平成19年10月にショートタイム社員制度を導入し、20年4月にフルタイム社員3名がショートタイム社員に転換した。
- ☆4 子ども参観日を平成18年から毎年1回実施した。

## 目標達成、認定の効果

◇ CSR報告書や、名刺に「くるみん」を入れ、認定企業であることをアピールしている。

### 【企業のコメント】

当社では出生の届があると個別に「赤ちゃん誕生おめでとうございます」の言葉を添えて、育児休業取得の奨励や短時間制度や積立有給休暇などの案内を行っている。そのためほとんどの従業員(男女とも)が育児休業を取得しているが、今のところ男性は1人あたり3日以内の実績しかない(3日間は有給)。この3日間の育児休業がより積極的に男性が子育て参加するきっかけになればと考えている。



### ■ 男性の育児参加

2006年に育児有給休暇制度を導入し、対象者へ個別に制度利用を呼びかけてきたこともあり、育児休業制度は男性従業員へも浸透しつつあります。現在も、男女ともに多様なライフスタイルを選択できるよう、ワーク・ライフ・バランスの実現を支援する制度の充実を図っています。その結果、モロゾフは従業員の子育て支援のための行動計画を策定・実施し、目標を達成したとして、2008年に兵庫労働局より「次世代法第1期行動計画基準適合事業者」として認定を受け、次世代認定マーク(愛称：くるみんマーク)を取得しました。現在は第2期行動計画を策定して取り組んでいます。

次世代認定マーク(くるみんマーク)▶



# 株式会社秋田魁新報社

所在地：秋田県  
業種：情報通信業  
労働者数：290人  
(男性246人、女性44人)



## 1期目行動計画

- 計画期間  
平成17年4月1日～平成21年3月31日
- 内容
- ☆目標1：育児休業取得の促進を図る。  
男性社員：1人以上
- ☆目標2：妊娠中・出産時における社内制度及び子の看護休暇制度を周知する。
- ☆目標3：所定外労働削減のため、「ノー残業デー」を導入する。
- ☆目標4：社員及び家族のための親睦行事などを充実させる。
- ☆目標5：インターンシップなどを通じ、積極的に就業体験の機会を提供する。

## 1期目行動計画取組状況

- ☆1 行動計画期間内に、ワークライフバランスセミナーを開催するとともに、実施内容を社報で周知し男性の育児休業取得を呼びかけるなど育児休業取得の促進を図り、男性社員1人、出産した女性社員の100%が育児休業を取得した。
- ☆2 社内のパソコンネットワークを活用し、社員全員が現行の制度を常時閲覧できるようにするなど、制度の積極的な周知を行った。
- ☆3 定休消化・時短推進委員会を設置し、平成20年9月より毎週火曜日を「ノー残業デー」と定め、所定外労働の削減を進めた。
- ☆4 家族などの職場見学を常時受け入れるとともに、レクリエーション行事として「家族スキー旅行」を実施した。
- ☆5 大学生を対象にしたインターンシップなどの受け入れ体制の充実を図り、行動計画期間内に43人の受講者を受け入れた。

## 目標達成、認定の効果

◇自社ホームページ内(会社案内)にて認定を受けた旨を公表。

### 【企業のコメント】

認定による最大の効果は、両立支援制度の利用者が行動計画策定前と比較して増加の傾向にあること。  
今後も従業員一人ひとりが共通の認識を共有することで、職場風土を目指し、意識改革を進めていきたい。



# 医療法人圭良会

所在地：香川県  
業 種：医療, 福祉  
労働者数：162人  
(男性28人、女性134人)



## 1期目行動計画

○ 計画期間  
平成18年10月1日～平成20年9月30日

○ 内 容

☆目標1：平成19年度の年次有給休暇の取得日数を平成17年度の取得日数より10%以上向上させる。

☆目標2：育児休業または介護休業取得者がスムーズに職場復帰できるよう講習制度を導入する。  
積極的に就業体験の機会を提供する。

## 1期目行動計画取組状況

☆1 年次有給休暇取得平均日数  
平成17年度パート2.7日・常勤5.5日が  
平成19年度パート4.4日・常勤6.5日と  
それぞれ62%・18%向上した。

☆2 育児休業後にスムーズに職場復帰でき、  
また、休業中の能力の維持・向上のため、  
休業中・復帰後の講習を実施した。

※ 育児休業は子が3歳になるまで、3回に分けて取得できる。育児休業期間は無給であるが、積立年休がある職員は、1年間に5日を限度に育児休業を有給とすることができる。

※ 院内託児施設「ひまわり託児所」では小学校入学前までの子を預かり、夜間保育も行っている。保育料は第2子は第1子の半額、第3子は無料。

## 目標達成、認定の効果

◇ 自社ホームページ、パンフレット、名刺に「くるみん」を印刷し、院内外にワーク・ライフ・バランスを重視した人材育成を行う職場であることをアピールしている。

### 【企業のコメント】

両立応援ガイドブックを作成し全職員へ周知したことで、育児・介護に関する制度を取得しやすい環境づくりが生まれた。また、休業者自らが「育児参加計画書」を作成し上司と面談することで、働き方を見直すきっかけにもなり、部署内でのコミュニケーションにも繋がっている。

就職面接会等では、「くるみん」の取得を説明するとともに求人票にも記載することにより、実際に子育てしながら働きやすい環境であるという理由から応募される学生も増加している。

今後も両立支援推進委員会を設置し、積極的に取り組んでいきます。

