

ヒューリック株式会社

育児休業 / 育児特別休業 / こども休暇

「育児休業」「育児特別休業」で子育て支援を強化!

ヒューリックは、2008年の株式上場を機に、休暇制度をさらに充実させる取り組みを行いました。2010年の「育児・介護休業法」の施行に先駆けて、その法令基準を上まわるトップレベルの子育て支援制度づくりを目指したのです。名称も従来の「育児休業規程」から「次世代育成支援規程」へと変えました。

その特徴をよく表しているのが「育児休業」「育児特別休業」「こども休暇」でしょう。

「育児休業」は、幼少期の苦勞を考慮して、取得期間を子供が4歳未満(従来は2歳未満)にま

で広げました。従来から法定の「産前(6週間)・産後(8週間)休業」はありましたが、これと育児休業を続けて利用することで、より安心して子育てできる環境を整えました。

さらに「育児特別休業」という、男性・女性にかかわらず、「育児休業」の最初の1か月を有給とする制度を付加しました。

出産後～小学校3年修了時には「こども休暇」

そして、子育ては出産後も延々と続くため、当社は「こども休暇」という制度を作りました。これは出産以降、小学校3年修了時まで年間10日(半日休暇なら20日)取得できます。これにより社員が気軽に保育所や小学校の諸行事に参加できるようになりました。

ほかにも子育てを支援する様々な制度があります。たとえば1日2時間以内(30分単位)で勤務時間を短縮できる「短時間勤務」や、子供の送り迎えなどがあつて残業を回避したい社員への「時間外労働の免除」も認めています。

小学校に就学するまで保育所の利用料を一部補助する「保育所利用料補助金制度」、当社が法人契約を結んだベビーシッター事業者のサービスを利用する際に一部または全額補助する「ベビーシッター制度」もあります。2013年からは「出産祝金」(従来は一子につき1万円)を第一子10万円、第二子20万円、第三子以降は100万円へと引き上げました。



👉 ここに着目!! (部分とリンクしています)

- 導入に至るまでの背景
- 導入の目的
- 導入のプロセス
- 導入後の効果
- 今後の目標

出産等で退職した社員を退職時の処遇条件で再雇用する「ジョブリターン制度」は従来からの制度ですが、これも多く利用されています。

こうした様々な仕組みにより、働きやすく、ご家族も安心できる環境を整備しています。

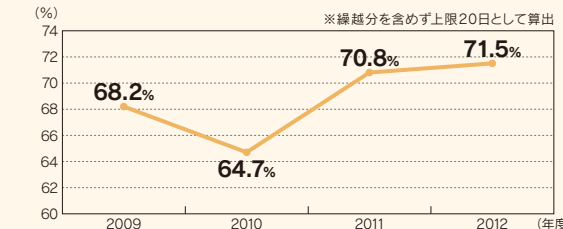
ポイントは休暇を取得しやすい雰囲気づくり!

せつかくの休暇・休業制度なので、これらを社員が心置きなく取得できる雰囲気づくりも大切です。制度の利用率を高めるために、まずトップダウンで、社長が社内メールで全社員に毎月呼びかけています。またボトムアップで、社員からも半年に1回は会社への要望や提案を出せるアンケートを実施しています。

現在では出産する女性社員の育児支援制度の利用率は100%です。男性社員の利用率はまだ低いものの、着実に高くなっています。

当社の子育て支援はすでに高いレベルにあると自負しておりますが、より働きやすい環境にするべく今後とも努力を重ねてまいります。

■ 年次有給休暇取得率推移



社員が心置きなく休暇を取得できるためのさまざまな啓発活動により、年次有給休暇の取得率は2011年度以降70%を突破。

人事総務部 副部長
山田 洋一さん



会社データ
【事業内容】不動産業
【従業員数】129名(2012年12月現在)
【年次有給休暇の取得率】71%
【年間休日数】121日
【URL】http://www.hulic.co.jp/

制度活用事例



人事総務部
役員秘書 上席主任
北山 織絵さん
[育児休業 / こども休暇]

「こども休暇」で保育園とも関係良好!

私は「産前・産後休業」と約1年間の「育児休業」を2007年と2011年に取得しました。

第一子の時は、1年間もの長期の育児休業を申請することに個人的に少しためらいを感じながら取得しました。

しかし第二子の時には新制度も導入され、取得するのが当然だという風土が定着しており、スムーズに申請して、気持ちよく職場復帰できました。

今も2児の子育てと仕事をいいバランスで両立できています。特にありがたいと実感しているのが「こども休暇」です。保育園には年に数回の保護者会等があるのですが、半日単位で休暇を取れば、年間で最大20回の会合に出席できます。おかげさまで保育園との関係も良好ですし、安心して子どもを預けることができます。