

社団法人信愛会

所在地：青森県

業 種：医療

労働者数：113人(男性17人、女性96人)



1期目行動計画

○ 計画期間

平成19年6月28日～平成21年6月27日

○ 内 容

- (1) 仕事と子育ての両立について、情報提供及び相談体制を整備する。
- (2) 子どもが生まれる際の父親の休暇制度を導入する。
- (3) 男性の育児休業を積極的に取得させるための措置を実施する。
- (4) 新入職員に対し育児休業中における待遇及び産前産後休暇、育児・介護休業制度について周知する。
- (5) 育児休業中における業務内容、業務体制の見直しを行う。
- (6) 育児休業中の職員へ職業能力維持向上のため情報提供を行う。また、職場復帰後の業務研修、業務分担の見直しを行う。
- (7) 小学校就学前の子どもを育てる職員が利用できる所定労働時間を超えて労働させない制度を実施する。
- (8) 所定外労働の削減のための取組を行う。
- (9) 地域の子どもの就業体験機会の提供を行う。

1期目行動計画取組状況

- (1) 仕事と子育ての両立について、法人内イントラネットでの情報提供、講習会の実施、相談窓口の設置。
- (2) 子どもが生まれる際の父親の休暇制度を導入した。
- (3) 男性の育児休業を積極的に取得させるため、啓発のチラシを作成、配布した。
- (4) 新入職員に対し育児休業中における待遇及び産前産後休暇、育児・介護休業制度について、新入職員オリエンテーションで説明する体制を整え、実施した。
- (5) 育児休業・介護休業に関する業務引継ぎの規定を作成し、実施した。
- (6) 育児休業中の職員へ医療・看護情報の資料を送付した。また、職場復帰後の業務研修を実施した。その際、業務分担の見直しについても説明を行った。
- (7) 小学校就学前の子どもを育てる職員が利用できる所定労働時間を超えて労働させない制度を導入した。
- (8) 会議において原因・対策の協議を行った。その結果を受け、所定外労働の多い部署に増員を行った。
- (9) 地域の中学生の社会体験活動の受け入れを行った。

行動計画期間中の 男性の育児休業等取得状況

育児休業・・・1人

くるみんなの活用状況、 目標達成及び認定の効果

◇ 月1回のペースで新聞(デーリー東北)の1面に法人の広告を掲載し、そのスペースに認定マークを表示している。

【企業のコメント】

仕事と生活をバランスよく両立させるワーク・ライフ・バランスの実現に向けての取り組みを実施して、子育てに優しい企業として認定されました。

この結果、男女共育児休業取得率100%を実現しております。これも職員一人ひとりが「お互い様」精神の意識改革ができたからだと思います。

今後も「子は国の宝」地域・職場・家庭が安心して子育てのできる環境に様々な支援をしていきたいと考えております。



株式会社ローソン

所在地：東京都
業 種：卸・小売業
労働者数：3,560人(男性3,141人、女性419人)



2期目行動計画

- 計画期間
平成19年4月1日
～平成21年8月31日
- 内 容
 - (1) 育児休職者への職業能力の開発及び向上のための社内情報提供
 - (2) 育児時間短縮制度の利用期間延長
 - (3) 子育て中の社員が利用できる事業所内祝日託児施設の利用対象者拡大
 - (4) 子育て中の社員が週1回程度の在宅勤務ができる制度を導入
 - (5) 再雇用制度の充実

2期目行動計画取組状況

- (1) 育休者にノートパソコンを貸与し、社内掲示板を閲覧できるようにしたり、e-learningを受講できるようにした。
- (2) 「小学校就学までの子」から「小学校3年生までの子」に対象者を拡大した。
- (3) 計画期間前から、祝日に本社会議室にベビーシッターを派遣してもらい、託児を実施していたが、計画期間内に利用できる事業所を追加した。
- (4) 小学校3年生までの子を養育する正社員が利用できる在宅勤務制度を導入した。
- (5) 再雇用登録時の条件として、退職理由に育児や配偶者の転勤を追加した。

行動計画期間中の
男性の育児休業等取得状況 育児休業・・・2人

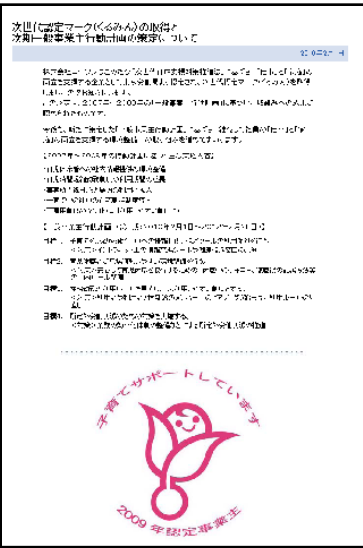
くるみんの活用状況、 目標達成及び認定の効果

◇ 自社ホームページ内(会社情報)にて、くるみんマーク取得と、次期一般事業主行動計画の策定について公表。
また、社内報にて子育てについて特集し、社内告知を行ないました。

【企業のコメント】

当社では、第1期・第2期の行動計画で半日有給制度・在宅勤務制度の策定や、時短勤務制度・再雇用制度などの拡充により、まずは制度の充実・整備を中心に行なってきました。育児休職・復職者やその上司への周知により活用を進めています。

しかし、男性社員の育児休職取得は今なお少ない状況で、今後も全社員への周知・活用促進に課題が残っており、継続して制度を更に使いやすいものに改良し、性別にかかわらず全社員が働きやすい職場環境になるよう、取組を進めていきたいと考えています。



中部電力株式会社

所在地：愛知県

業 種：電気業

労働者数：16,645人(男性14,933人、女性1,712人)



1期目行動計画

○ 計画期間

平成17年6月20日～平成22年3月31日

○ 内 容

- (1) 仕事と育児・介護を両立したいという従業員が、育児・介護休職を取得しやすく、復職後も安心して職場で活躍できるような環境を整備する。また男性の家事・育児・介護への参画率を高めるため、職場環境や制度の整備を行い計画期間内に男性の育児休業取得実績を出す。
- (2) 職場における従来からの固定的な役割分担意識を減少させるため、平成16年12月に実施した従業員意識調査で「固定的な役割分担意識有り」の割合が40%あったものを、平成22年3月末までに30%以下になるようにする。
- (3) 総実労働時間を削減し全従業員が働きやすい職場環境とするため、新しい勤務制度の定着に向けての諸施策に取り組む。

1期目行動計画取組状況

- (1) 仕事と生活の両立を支援するため、育児休職制度等、勤務制度を一部改定。
また、育児休職者を対象とした職場復帰支援セミナー、育児休職からの復職者を対象とした両立支援セミナーを開催した。
- (2) 女性とその直属の管理職を対象にした「全社セミナー」(参加者約2300人)等、様々な活動の実施を通じ、従業員意識調査における「固定的役割分担意識」を感じる者の割合が13.3%に減少した。
- (3) メリハリワーク推進に向けたパンフレットを全従業員に配布する他、ノー残業デーの設定、「メリハリワークコンテスト」の実施、「家族が喜ぶ！男の料理教室」や「中電パパの育児フォーラム」等を開催した。

行動計画期間中の男性の育児休業等取得状況

育児休業・・・14人

くるみんの活用状況、目標達成及び認定の効果

◇ CSR報告書や名刺に「くるみん」を印刷し、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】

従業員の意識調査の結果を見ると、5年前と比べ、女性活躍推進に対する関心の高まりや理解が進み、男女の固定的役割分担意識が解消方向に向かっていることが確認できる。

また、女性の退職率の減少や男性の育児休職取得実績などからも、全体としては目的に向かって着実に進捗しているものと認識している。

今後も、育児や介護をしながらも仕事面においてさらに能力を発揮していただけるような取組を進めていきたい。



中部電力は、2010年5月に「次世代育成支援対策推進法に基づく次世代認定マーク「くるみん」を取得しました。

びわこテック株式会社

所在地: 滋賀県

業 種: 製造業

労働者数: 35人(男性31人、女性4人)



1期目行動計画

○ 計画期間

平成19年4月1日

～平成22年3月31日

○ 内 容

(1) 妊娠中及び出産後における支援
制度の情報を提供する

(2) 休業中の従業員に、定期的に会
社に関する情報を提供する

行動計画期間中の
男性の育児休業等取得状況

子の看護休暇・・・1人

1期目行動計画取組状況

(1) 社内の妊娠・出産及び育児支援制度を見直し、整備した。制度内容をコンパクトにまとめた周知用資料を作成し、全従業員に対し、支援制度を周知した。また、経営トップ自らによるヒアリング調査により、従業員のニーズを把握。要望のあった、子の看護休暇の半日単位取得を可能とする制度改定を実施した。

さらに、支援制度について経営トップ参加のもと、所属長研修を実施し、男性従業員から制度の利用申請があった場合も速やかに対応するよう指示した。

(2) 育児休業取得予定者の希望も踏まえ、提供する情報の内容、頻度等について検討。

育児休業取得者に対し、月1回、人事異動などの全社的な情報のほか、休業者の職務に密接に関連した情報の提供を実施。円滑な職場復帰を促した。

くるみんの活用状況、 目標達成及び認定の効果

◇ 全従業員の名刺に「くるみん」を印刷して認定企業であることを対外的にアピールしている。

◇ 「両立支援のひろば」に掲載している。

【企業のコメント】

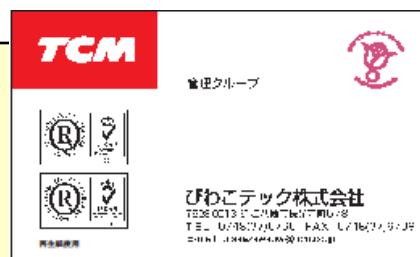
次世代育成支援やワークライフバランスの実現に向けた取組を行なうためには

① 事業主または上司の理解や対応の仕方 ② 従業員のニーズを取り入れる

この2点が重要だと考えています。

第1期の行動計画においては、所属長研修や制度改定を行うことで従業員が働きやすい環境を整備してきました。目標を達成することにより従業員(男女とも)の休暇の取得率も増加しており、仕事だけでなく私生活も充実させるワークライフバランスを考える従業員が増えてきています。

このような現状を踏まえ、今後も中小企業の利点を活かして従業員一人一人に目を向けた継続的な取組を行っていきたいと考えています。



共和機械株式会社

所在地：岡山県

業 種：製造業

労働者数：68人(男性56人、女性12人)



1期目行動計画

○ 計画期間

平成19年5月1日
～平成22年4月30日

○ 内 容

- (1) 育児休業を取得しやすく又同時に職場復帰しやすい環境整備を行う。
- (2) 小学校就学前の子どもを育てやすい職場環境の整備(小学校就学前の子を持つ従業員の育児短時間勤務制度)
- (3) 年次有給休暇の取得の促進。

行動計画期間中の
男性の育児休業等取得状況

育児休業・・・1人

くるみんの活用状況、 目標達成及び認定の効果

◇ 名刺に掲載している。

【企業のコメント】

両立支援制度の概要一覧の作成・配布による従業員への周知、育児短時間勤務の利用対象者の拡大、男性社員の育児参加計画書(社内様式)の整備、看護休暇の有給化、有給扱いの短期育児休業制度の新設等、ワークライフバランスの実効性をあげるために課題となっている点を中心に整備を行ってきた。

バーベキュー大会など家族ぐるみでの会社イベントを行うなど、「会社全体が大きな家族」という意識を持てるよう、会社と従業員と一緒に子育てをできる働きやすい環境を整えていきたい。

1期目行動計画取組状況

- (1) 従業員へのアンケート調査、育児休業取得者へのヒアリング調査により課題を把握。 配偶者が出産予定の従業員の子育て参加を促すため、「男性社員の子育て参加計画書」(社内様式)を整備し、対象者に計画書を作成させた。育児休業取得予定者の所属部署において、業務体制の見直しについて検討会議を開催した。
- (2) 育児短時間勤務制度の利用対象者を3歳未満の子を持つ従業員から小学校就学前の子を持つ従業員に拡大した。
- (3) 有給休暇取得促進日(本人の誕生日、結婚記念日、一親等以内の家族の誕生日)を決定し、準備を進めているほか、半日単位で取得可能な有給休暇制度を導入した。

KYORU

共和機械株式会社

総 務 部



本社 〒421-0001 岡山市中区南町2-2-1
TEL 0866-29-0000
FAX 0866-29-0006
URL: <http://www.kyomachin.co.jp>