

日東ベスト株式会社



- 所在地 山形県
- 業種 食品製造業
- 従業員数 1,465人(男性685人、女性780人)



本社

両立支援の取組

仕事と生活を両立し、性別や年齢に関係なく誰もがイキイキと働ける自然な企業風土は、時代や価値観の変化に対応する力であり、会社の永続と繁栄の源であると考えています。

主な取組み内容は以下の通りです。

- ★事業所内保育園の運営(山形県内に2ヶ所の託児施設)
- ★3歳まで取得可能な育児休業と小学校就学前まで取得可能な短時間勤務
- ★育児を事由とした退職者の再雇用制度(最長離職期間は10年間)
- ★男性の育児参加促進として、妻分娩時に2日間の特別有給休暇を付与
- ★奨学育英資金の貸与および助成(日東食品教育振興基金の設立)



事業所内保育園

育児休業取得者からの一言

営業管理部 北野 大樹 氏
取得期間: 1年6か月

私が育児休業を取得したのは、子供が1歳の誕生日からです。

子供が生まれてから今まで、“大変”と思ったことはありません。でも、“つらいとか苦しい”と思ったことは全くありません。なぜなら、日々成長していく子供との“楽しい時間”を一緒に過ごしているからです。最近では“楽しい”に加えて、『〇〇ができたね』などと、子供にも私にも“嬉しい”事が増えてきました。育児休業中に思ったことは、常に親も子供と共に学び、成長しなければならないということです。



トップから一言

代表取締役社長 内田 淳氏

主な取組みの中でも、昭和44年に開園した事業所内保育園は我が社の誇りであり宝です。同じ敷地内に子供と親がいることは、お互いにとても安心できます。親は仕事に専念でき、子供はのびのびと動き回れるということです。

そして卒園児がやがて立派に成長し、優秀な社員として我が社に入社してくる例も少なくないのです。

ひとつひとつの取組みが職場環境を豊かにし、業務改革の促進と企業体質の強化を生み、やがては従業員の理想を実現することにつながると考えています。



私たちは、子育てサポート企業です。

1 認定を受ける対象となった一般事業主行動計画

従業員が仕事と子育てを両立しながら、その能力を十分に発揮できる雇用環境の整備と維持向上を行い、次世代育成支援について地域に貢献する企業であり続けるため、次のような行動計画を策定する。

1 計画期間

平成20年4月1日から平成23年3月31日

2 内容

【子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備】

目標1 計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。

男性 取得者を1名以上にする。

女性 取得率を80%以上にする。

<目標達成のための対策>

平成20年4月～ 休業者へ対する職場復帰プログラムの情報提供を充実させる。

平成20年9月 男性も育児休業を取得できることを周知するため、労務担当者を対象とした研修の実施

平成20年10月 男性の育児参加計画書を社内広報誌を活用して周知、啓蒙する。

目標2 計画期間内に3歳から小学校に入学するまでの子を持つ社員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。

<目標達成のための対策>

平成20年4月 該当者及び具体的なニーズの調査

平成20年6月～ 制度の詳細に関する検討開始

平成22年4月 制度導入

【働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備】

目標1 所定外労働時間が45時間/月を超える従業員の比率を月平均3%以下とする。なお、やむなく超えた従業員へは健康相談を実施し、健康障害を防止する。

<目標達成のための対策>

平成20年5月 所定外労働の原因分析(過去の推移及び業務内容など)について分析調査を行う。

平成20年7月 所定外労働時間削減案の検討と実施

平成20年9月～ 社内広報誌などを活用した意識改革、啓発の実施

【その他の次世代育成支援対策】

目標1 次世代を担う中学・高校・大学生のインターンシップ及び職場体験学習受入を計画期間内に以下の水準以上とする。

受入れ校 年間15校以上

受入れ人数 年間30名以上

<目標達成のための対策>

平成20年4月 労働局などが実施している「インターンシップ受入事業所」への登録

平成20年4月～ 学校及び関連団体との情報交換会への参加

平成20年6月 従業員に対し、当社でも職場体験学習受入れが可能であることの通知

2 行動計画期間中の育児休業取得者数

男性1名 女性39名

3 認定マークの活用事例

公式ホームページ、採用関係資料、IR・投資家情報資料への掲載、

名刺への印刷

晋豊建設株式会社



- 所在地 栃木県
- 業種 建設業
- 従業員数 29人(男性26人、女性3人)

両立支援の取組

この取組みを始める上で我々が最も頭を悩ませたのは、「実施可能な計画」でした。当り前のことの様ですが、当社は社員数が少ない中小企業であること、建設現場が勤務地となる移動産業であること等の特徴から、これは非常に難しい課題でした。おかげさまで、当社の取組みが評価され、建設業としては北関東3県で初めて、100人未満の企業では栃木県内初の認定と、大変名誉なことと喜んでおります。今後も、更なる社員の生活向上を考え、取組んでゆきたいと思っております。

認定を受けた取組内容

- ①小学校就学前の子を持つ従業員が利用できる短時間勤務制度の導入
- ②年次有給休暇の取得促進

現在計画している取組内容

- ①より利用しやすい子供の看護のための特別休暇を、希望する社員に対して取得率向上措置の実施
- ②県内の高校・大学のインターシップの受入を年に1回以上実施する



高校生のインターシップの様子



保育園の子供たちに建設中の建物を案内

育児休業取得者からの一言

建築部 助川 誠一 氏

取得期間 育児休業 7日間

短時間勤務24日間

育児休業取得をする事となったのは、第三子の出産予定に対し、二児の対応に不安があった為です。授業終了後、迎えが必要な学校に通っていて、業務中に毎日の迎えに行くことが困難ですし、また両親は、父が自宅介護4で母が介護している状況です。そこで、上司に相談したところ、育児休暇・短時間勤務制度が適用できるとの事で取得致しました。制度を利用した事で、家族の絆が深まり、親子共々貴重な経験となりました。



トップから一言

代表取締役 阿久津 信一氏

3年程前社長に就任し、社員就業規則の全面的見直し整備を行う中で、両立支援の取組みを始めました。現在子育て中の若い社員は核家族や共働きが多く、当然、子供に掛かる時間も労力も父親の負担する割合は高くなっていると思います。私自身も四児の父であり、日ごろ子育ての大変さは身をもって感じているところです。しかしながら、子育ては母親がという慣習も当然残っており、子供の為に休暇を取り辛いと感じているのも確かだと思っております。会社が規則として制度化することで徐々に改善してゆくことで、公私ともに充実した生活を送ってもらうことは会社としても大きなメリットを生むものと期待しております。



認定証授与式にて

私たちは、子育てサポート企業です。

1 認定を受ける対象となった一般事業主行動計画

1 計画期間

平成20年11月1日から平成22年10月31日

2 内容

目標 小学校就学前の子を持つ従業員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を計画期間内に導入する。

<対策>

平成21年3月	社内会議での検討開始、情報収集
平成22年4月	就業規則を改正し、社員に周知する
平成22年5月	制度に関する資料を作成し、社員に配布する

目標 計画期間内に、年次有給休暇の取得促進を図るための措置を講ずる。

<対策>

平成21年3月	社内会議での検討開始
平成22年4月	就業規則を改正し、社員に周知する
平成22年5月	ポスター等を作成し、社員に周知する

2 計画期間中の育児休業取得者数

男性 1名 女性 1名

3 認定マークの活用事例

公式ホームページ、会社案内、パンフレットへの掲載
名刺への印刷

生活協同組合 パルシステム山梨



■所在地 山梨県 ■業種 小売業
■従業員数 177人(男性83人、女性94人)

両立支援の取組



地域住民が参加できる
子育て広場を開設



一般事業主行動計画を策定し2009年～2011年の約2年間取り組んできました。その結果2011年度6月にくるみんマークを取得できたことは大変うれしく思っています。山梨県内での取得はまだ9企業ということで、地域のモデル企業となれるようさらに働きやすい、子育てしやすい職場づくりを目指し、取り組んでいきたいと思えます。

- ・職員の子供の預かり保育サービス「子育てハッピー応援団」制度を導入。
- ・育児休業取得を希望した職員が取得しやすい環境の整備を行い、過去2年間の実績は女性職員100%、男性職員50%が取得。女性の継続就業と男性の育児参加を促進しました。
- ・妊娠中および産後1年を経過しない女性の健康の確保を目的とした「母性健康管理基準」を制定。
- ・1日単位で取得することしかできなかった有給休暇を午前・午後の半日単位で取得できる半休制度の導入。

育 児休業取得者からの一言

パルシステム山梨いちのみやセンター
供給リーダー 杉山 誠 氏
取得期間：1週間



今年2人目の子どもの出産があり、育児休業を取得しました。取得している同僚も多く、申請しやすい職場環境なので、気兼ねなく取得できました。

1週間ではありましたが、上の子の幼稚園の送迎や、下の子のオムツ替え、家事の手伝いなど存分にできて、奥さんにはとても感謝されました。

1人目の出産の時にはこの制度が無かったので、子どもとの濃密な時間を持って、一層ありがたく感じました。同年代の同僚にも積極的に取得を勧めています。

ト ップから一言

専務理事 志村 宏司 氏

次世代育成支援対策推進法に基づき、職員が仕事と子育てを両立し、元気でいきいきとその能力を発揮できるよう、職場全体で働きやすい環境づくりに取り組んできました。私たちの職場では様々な規程類を整備し、幹部職員を皮切りに、各事業において学習会を開催するなど、子育てへの理解と職場の雰囲気づくりに取り組んでいます。その結果、以前に比べ男性職員の育児休業取得率も向上しています。また、職員の子供を職場で保育する「子育てハッピー応援団」制度を立ち上げました。

縁あって仲間となった訳ですから、お互いに理解し合い、協力し合い、また元気に職場に復帰できるように、これからも取り組みを推進して行きたいと思えます。

私たちは、子育てサポート企業です。

1 認定を受ける対象となった一般事業主行動計画

1 計画期間

平成21年4月1日から平成23年3月31日までの2年間

2 内容

目標1: 平成21年4月から職員の子供の預かり保育サービスの検討を行い、平成21年6月までに導入します。

<対策>

平成21年4月～「子育てハッピー応援団」制度の検討

平成21年6月～「子育てハッピー応援団」制度を導入、職員への周知

目標2: 育児休業取得を希望した職員が取得しやすい環境の整備を行います。

男性職員...計画期間内に取得実績があること。

女性職員...取得率70%以上とすること。

<対策>

平成21年4月～しおりやパンフレットを活用した周知・啓発の実施。

平成22年4月～職員への研修の実施。

目標3: 妊娠中の女性職員の母性健康管理について整備します。

<対策>

平成21年4月～就業規則に母性健康管理についての規定を整備する。

平成22年4月～母性健康管理についてのパンフレットを作成し職員に配布し、制度の周知を図る。

目標4: 半休制度の導入を検討します。

<対策>

平成21年4月～半休制度の導入に対する検討、規定の整備。

平成22年4月～半休制度の導入、職員への周知。

2 計画期間中の育児休業取得者数

男性 5名 女性 2名

3 認定マークの活用事例

公式ホームページへの掲載(取得についてのニュース)

名刺への掲載

■所在地 三重県 ■業種 金融業
■従業員数 2,448人(男性1,486人、女性962人)

両立支援の取組

当行では、女性の仕事に対する意欲向上と働きやすい職場づくりを目指し、「仕事」と「子育て」の両立支援に積極的に取り組んでいます。

これまでに行ってきた制度の見直しとしては、「育児休暇期間の延長」、復帰後の「短時間勤務制度における勤務時間の短縮」「看護休暇の創設」などがあり、また、育児休暇取得者がよりスムーズな職場復帰ができるよう、育児休暇取得中には「育児休暇者ミーティング」、育休復帰時には「職場復帰研修」を開催しています。

男性の育児参加促進にも積極的に取り組んでおり、制度の整備を行うとともに、職場の理解や従業員への周知を図ることで、これまでに6名の男性が育児休暇を取得しています。そのほか、「配偶者出産支援休暇」の取得者は120名を超えています。

今後も引き続き、両立支援の取組みを充実させ、女性と男性が協力し合える職場環境の構築に努めていきます。



受付に「くるみん」がいます



育休ミーティングの様子

育児休業取得者からの一言

リスク統括部 石田 博章 氏
取得期間 5日間



次女が生まれた時期に職場の理解もあり、5日間の育児休暇を取得することができました。当時、長女もまだ1歳8カ月で、二人の育児は想像以上に大変でした。あっという間の5日間でしたが、育児に奮闘する妻の姿を間近で見ることができ、また、積極的に育児参加するきっかけとなり、本当に貴重な体験でした。仕事に支障なく取得可能な有給での育児休暇は、男性にとってとても良い制度だと思います。ぜひ取得されることをお勧めします。

トップから一言

理事人事部長 笠井 貞男 氏

当行で大切にしていることは、「顧客満足」と「従業員満足」です。女性の安定雇用が必要不可欠となっている現在、女性にとって働きやすく、やりがいの感じられる職場環境の整備は、大変重要な課題です。私自身も「育児休暇者ミーティング」に参加し、休暇取得者との意見交換の場を大切にしていますが、参考になる意見も多く、また、子育てをする女性はとてたくましく活力をもらいます。

さまざまな制度の整備は重要ですが、制度が活かされるためには、職場の理解と休暇取得者へのフォローが必要です。優秀な人材を失わないよう、これからも休暇取得者の立場に立ち、男女ともにより働き続けやすい職場をつくっていきたくと考えています。

私たちは、子育てサポート企業です。

1 認定の対象となった一般事業主行動計画

子育てしながら安心して働くことのできる雇用環境の整備を行う。

1. 計画期間

平成20年4月1日～平成23年3月31日

2. 内容

子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

目標1: 育休を取得しやすく、職場復帰しやすい職場環境の整備

<対策>

平成20年8月～

(1) 男性の育休取得を促進するための措置の実施

子育ての大切さをアナウンスし、男性の育休取得についての理解を浸透させる。

また、子どもが生まれた男性行員へ男性の育児休業に関するリーフレットを作成し配布する。

平成20年9月～

(2) 育児休業等に対する規定の周知啓発

育休復帰後の労働条件など育休制度に関するガイドブックを作成し、周知啓発を図る。

平成20年10月～

(3) 育休取得者の職業能力の開発及び向上のための情報提供

育休取得者を対象に、1年に1回育児休暇取得者ミーティングを開催し、円滑な職場復帰のための情報提供を行う。

目標2: 子どもを育てる従業員が利用できる措置の実施

<対策>

平成21年10月～ 短時間勤務制度を拡充させる。

目標3: 子どもの看護のための休暇取得制度の拡充

<対策>

平成20年10月～ 同制度の対象となる子の年齢を拡大し現行の看護休暇を拡充させる。

目標4: その他子育てを行う労働者に配慮した措置の実施

<対策>

平成22年10月～ 各種学校行事に参加するための休暇を新設する。

2 計画期間中の育児休業取得者数

男性 4名 女性 113名

3 認定マークの活用事例

受付への掲示

■所在地 岡山県 ■業種 医療業
■従業員数 564人(男性152人、女性412人)

両立支援の取組



院内学会の様子



ワークアウトの様子

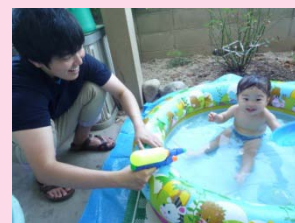
当院のワークライフバランスの取組みは、平成18年、院長方針による出産・育児と仕事の両立を目指した看護師短時間正職員勤務の試行からスタートし、看護師の離職率低下等に大きな成果を発揮しました。その後、院内学会でのワークライフバランス研究活動や育児・介護休業法改正を通じて、有給の看護・介護休暇制度および短期育児休業制度の導入(男性職員の出産・育児への参加促進)、休業者への定期的な情報提供や面接制度の導入、職員への周知のための両立支援ガイドブックの作成、短時間正職員勤務の全職員への適用等を展開して参りました。

ワークライフバランスが組織に定着するためには、フルタイム職員を始めとする職場全体の理解・協力が不可欠であり、様々な制度導入に併せてより一層の経営理念、方針の浸透、職員が共に育ちお互いが助け合う組織風土を目指して参ります。

育児休業取得者からの一言

リハビリテーション課 理学療法士 新谷修平氏
取得期間:5日間

育児休業の取得は休業期間中に職場にも迷惑になるのではないかと
思い、当初考えていなかったのですが、上司や同僚の勧めで取得する
ことにしました。育児もそこまで大変ではないと思っていましたが、それは
大きな間違いでした…。妻の苦勞を肌で感じることができ、家事や育児へ
の協力もより積極的に行うようになりました。休業中は子供と密接に関わ
ることができて有意義に過ごせたと思います。妻とも家事や育児につい
てゆっくりと話す時間が持てたことは貴重な時間でした。忙しい仕事の中、
快く育児休業を勧めてくれた職場の上司や同僚に本当に感謝です。



トップから一言

院長 土井 章弘氏

私達の病院の経営理念の一つに、「職員ひとりひとりが幸せでやりがいのある病院」がありま
す。この度、くるみんマークを取得するに当たって、この経営理念を具体的に展開するために、
子育て支援を含めたワークライフバランスについて多職種でのワークアウト(問題解決手法の一
つ)を施行し、就業規則の見直し、職種を超えた意見の交換をする中で「くるみんマーク」を取得
しました。

職場は、働く人にとって、いきる、暮らしを守る、人間らしく生きるための砦です。従って、職員
が仕事と生活のバランスをとることが、個々の人生を豊かにし、ひいては医療サービスの質の
向上を促し、生産性の向上につながっていくと思います。私は職場へワークライフバランス憲章
の趣旨を浸透させて、人が共に育ち合う職場環境をつくっていきたく願っています。

私たちは、子育てサポート企業です。

1 認定を受ける対象となった一般事業主行動計画

4つの経営理念の一つである「職員ひとりひとりが幸せで、やりがいのある病院」の理念追求の一環として、仕事と子育てを両立させ、職員全員が働きやすい環境を整備することにより、職員がその能力を十分に発揮させるようにするため、次のように行動計画を定める。

1 計画期間

平成20年4月1日から平成22年9月30日

2 内容

(1)雇用環境の整備に関する事項

目標1 年次有給休暇の取得促進

<対策>

- 平成20年4月～ 年次有給休暇取得の実績データの整理
- 平成20年4月～ 年次有給休暇取得に向けた半日有休休暇制度の導入

目標2 短時間正職員制度導入に向けた取り組み

<対策>

- 平成20年4月～ 看護部門への短時間勤務制度試行を受けて運用における課題等の整理
- 平成22年4月～ 短時間正職員制度の規定案の作成

目標3 復職のための業務内容や体制の見直し

<対策>

- 平成21年10月～ 休業中の職員の職場復帰に備えた上司との面接実施
- 平成22年4月～ 休業中の職員への病院情報、広報誌等の送付
- 平成22年4月～ 仕事と育児・介護休業等の両立支援制度の職員への周知に向けた両立応援ガイドブックの作成

2 行動計画期間中の育児休業取得者数

男性1名 女性43名

3 認定マークの活用事例

以下の資料等への掲載

- ・職員名刺
- ・病院広報誌
- ・採用関係資料
- ・公式ホームページ

■所在地 愛媛県 ■業種 調味料製造業
■従業員数 3,688人(男性2,936人、女性752人)

両立支援の取組

2010年10月、人財部内にワークライフバランス推進グループが発足し、労働時間の適正化や女性の活躍促進に取り組んでまいりました。両立支援はその中の一つであり、今期は特に男性が積極的に育児に参加できる環境整備に注力いたしました。取り組み内容と致しましては、「配偶者出産時休暇」の導入、および今まで無給だった育児休業取得に対し、「20日未満の場合10日分の給与を給付する」よう規程の改訂を行いました。また、計画取得有休に「リフレッシュ休暇」を導入することにより、有給休暇の取得率が格段に上がりました。週に一度設けておりますノー残業デーは18時退社の徹底を呼びかけております。

育 児休業取得者からの一言

経営企画部 赤嶺直哉氏 取得期間:1日間

2011年1月に育児休業規程が改訂され、育児休業が取得しやすくなりました。早速2月に取得し、平日妻に任せっきりの家事と育児をすることに。

妻は久しぶりの平日の外出に、かなりテンション高かったですね(笑)私も初めは意気込んでいたものの、子供と二人になると原因もわからず泣き続けられ、オムツを替えてもダメ、ミルクをあげてもダメ、本当に困り果ててしまいました。解決策も分からぬまま泣き疲れたのか1時間以上経ってようやく眠りについてくれました。

子育ての大変さを実感すると同時に、もっと妻に協力しなければ、子どもとの時間を増やさなければと思いました。



ト ップから一言

代表取締役社長 大沢 哲也氏

ワークライフバランスは、社員の働き方や仕事のあり方を見直すため、経営戦略の一つとして積極的に取り組んでおります。数々の広報活動や規程整備の効果もあり、着実に企業風土は変わりつつあります。しかしながら、まだまだ全社員に正しく理解され、浸透している状態ではありませんし、次世代育成支援の認定は受けましたが、決して環境が十分に整っているわけではありません。

今後も継続して、性別を問わない両立支援の仕組みや、職場環境づくりに本気で取り組み、人生において様々なライフイベントを迎えたとき、何らかの支援ができる会社でありたいと考えております。

私たちは、子育てサポート企業です。

1 認定を受ける対象となった一般事業主行動計画

「エンjoyビジネス・エンjoyライフ」実現に向けて、社員が仕事と生活の両立を実現できる環境作りを推進し、全社員が持てる能力を十分発揮できる環境・制度の整備と充実を図るため、次のような行動計画を策定する。

1 計画期間

2009年4月1日から2011年3月31日までの2年間

2 内容

《1》子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

[目標1] 男性従業員に対する、出産時の業務緩和処置

[対策]

産前・産後の期間において、休暇取得できる環境の整備を行う。(2011年3月)

[目標2] 男性の育児休業取得を促進

[対策]

①男性従業員も育児休業を取得することができることを、社内報を通じて経営者のメッセージとして伝える。(2011年3月)

②社内イントラにて男性の育児レポートを掲載する。(2011年3月)

[目標3] 事業所内託児所設置に向けた計画の策定を行う

[対策]

愛媛本社にて事業所内託児所を設置するための検討を行う。(2011年3月)

[目標4] シッター支援制度導入に向けた計画の策定を行う

[対策]

各事業所において、シッター支援の充実を図るための検討を行う。(2011年3月)

《2》働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

[目標5] リフレッシュ休暇制度の導入

[対策]

心身をリフレッシュするための休暇として、勤続年数に応じて3～5日間の休暇制度を導入する。

(2011年3月)

2 計画期間中の育児休業取得者数

男性 3名 女性 31名

■所在地 長崎県 ■業種 情報通信業
■従業員数 250人(男性209人、女性41人)

両立支援の取組



子どもたちが
会社を訪問

業種柄、就労時間が不規則な従業員も少なくありません。所定外労働や休日労働は大きなコストや健康障害にもつながりやすいことから、労使一緒になって社内意識を変えることから始めました。一般事業主行動計画を届け出て5年後の2011年に次世代育成支援企業の認定を受けました。これを機に両立支援をさらに推進し、働きやすい職場づくりに取り組んでいきます。

★小学校就学前の子を育児する社員を対象にした時差出勤制度を利用できる期間を小学校3年生まで拡大

★ノー残業デー(毎週水曜日)の設定および、業務効率性の向上を目指し営業、販売、総務職場などでは所定外労働(残業)を申告制に改変

★年次有給休暇の取得促進を図るため導入した計画的付与制度や、ワーク・ライフ・バランスについて管理職研修を実施し、職場風土改善を推進

育 児休業取得者からの一言

編集局報道本部運動部 八田 智佳子氏

取得期間 約8カ月

(平成20年12月8日—平成21年8月31日)

「契約社員も育休取得できる」。

社内でその掲示を見た瞬間、この職場を退職して産後再び職に就けるのだろうかと思い悩んでいた不安が吹き飛びました。しかし、社内で非正規雇用での育休取得は初。シフト制で深夜勤務もある職場だったので、乗り越えるべく壁は幾つもありました。時には嫌な思いをしましたが、日勤職場への異動など、会社にも支援していただき、復職して2年が経過しました。実は現在妊娠5カ月。この冬2度目の育休を取得予定です。



ト ップから一言

総務局長 今福雅彦氏

右肩下がりの収支構造が続き、人件費の圧縮を経営課題に掲げなければならない忸怩たる思いの中、生産性向上への取り組みとして「ワーク・ライフバランス」を企業理念に取り入れました。

企業戦士を経験してきた役員や年配社員には、家庭優先の考え方に心配もありましたが、仕事と生活の調和を目指す社員の人生設計そのものが、効率的時間配分の源泉となり、休暇取得率の向上や時間外労働の短縮のみならず、生き生きとした職場づくりにつながっているようです。

少子化による労働力不足に対処するためにも、労働環境の変革による人材確保が大切であると実感しています。

私たちは、子育てサポート企業です。

1 認定を受ける対象となった一般事業主行動計画

1 計画期間

平成17年12月1日～平成22年11月30日

2 内容

* 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

【目標1】 育児・介護両立支援制度の周知や相談体制の整備をはかり、制度利用への職場理解を深める。

＜対策＞平成17年12月～

- ・妊娠・出産・育児に関する相談ならびに育児介護両立支援制度についての説明窓口を総務部に設ける旨、従業員に周知する。
- ・社内報や掲示等で、制度の概要や従業員の取得体験などを周知し、制度利用への理解を深める。

【目標2】 子育てを支援する制度を拡充する。

＜対策＞平成17年12月～

- ・育児中の従業員のための時差出勤制度について、対象者(子の対象年齢)拡大を検討、実施する。
- ・上記以外の制度について、導入可能性を検討する。

* 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

【目標3】 所定外労働削減のための措置を実施する。

＜対策＞平成17年12月～

- ・ノー残業デーの周知徹底や「時間外勤務報告書」の活用により、残業時間の削減を目指す。

* その他の次世代育成支援対策に関する事項

【目標4】 若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供

＜対策＞平成17年12月～

- ・大学生を対象にしたインターンシップ制度について、情報収集を行うとともに、実施に向けて検討する。

2 計画期間中の育児休業取得者数

男性 1名 女性 4名

3 認定マークの活用事例

会社案内への掲載

公式ホームページ及び名刺への掲載(予定)