

勤務時間が選べる「育児短時間勤務制度」など、 多様な働き方でワーキングマザーを支えています

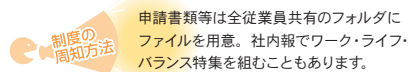
愛知製鋼株式会社

業種	製造業
所在地	東海市
従業員	2,350名(男性2,242名、女性108名)
事業概要	半世紀以上にわたる特殊鋼製造の経験と技術をベースに、ナンバーワン品質を追求しています。
URL	http://www.aichi-steel.co.jp/



- 子が小学校3年生修了まで取得できる育児短時間勤務制度を整備。
- 男女ともに利用できる出産特別休暇(有給)を設定。
- コアタイムなしのフレックスタイムを導入。

主な制度、取組内容



申請書類等は全従業員共有のフォルダにファイルを用意。社内報でワーク・ライフ・バランス特集を組むこともあります。

● 3パターンの勤務時間が選択できる育児短時間勤務制度

勤務時間は4・5・6時間の3パターンから選択が可能。子が小学校3年生を修了するまで取得することができます。

● 配偶者の出産時にも利用できる「出産特別休暇」を設定

本人または配偶者の出産日を含む7日間で3日以内の特別休暇(有給)を付与。また婚姻時には、結婚特別休暇として5労働日以内の休暇(有給)も付与しています。

● コアタイムなしのフレックスタイム制を導入

総合職と一部技能職を対象に、フレックスタイム制(0～24時でコアタイムなしのフレックスタイム制)を導入。現在、全従業員の約3割程度が利用しています。

- 20歳から5年ごとに連続5労働日以内のリフレッシュ休暇(有給)を付与。
- 結婚・育児等を理由に退職した従業員で条件を満たした場合、再就職申請ができる再雇用制度を導入。
- 長期休業者の復職時に、上司・人事担当者・本人の3者面談を実施し、今後のキャリアプランを検討する場を用意。

実績

育児休業取得者：2007年度8名、2008年度8名、2009年度11名
 育児短時間勤務取得者：2007年度13名、2008年度7名、2009年度6名
 2008年～2010年8月末現在まで育児を理由とする退職者：1名のみ
 有給休暇取得率：2008年度69%、2009年度54%

社員の声

VOICE



人事部 人事企画室
 瀬口 美帆子さん

現在、小学校5年生、3年生、1年生の子どもがいますが、第1子から育児休業と育児短時間勤務(9:30～16:30)を利用していました。今は17:30まで勤務していますが、食事の支度をすると19:00頃になってしまいます。育児短時間勤務を利用していた頃は、夕食も早い時間に済ませることができ、子どもたちの生活のリズムが整うため、健康にも良いなと思いました。実際、育児短時間勤務制度がなかったら、第2子以降は働くのをあきらめていたかもしれません。職場の間には母親も多く、助け合って業務を行うなど協力体制が出来上がっています。個人的には、子どもの病気などで突発的な休みになっても迷惑が掛からないよう、効率的に仕事をできるようになりましたね。

生活のリズムが整うね



ワーク・ライフ バランス に取り組むきっかけ

2007年の春季交渉回答内容に「総労働時間低減」があげられ、従業員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた「ワーク・ライフ・バランス向上委員会」を設置したことがきっかけです。その結果、当時小学校入学までだった育児短時間勤務の期間を小学校2年生修了まで延長し、現在は小学校3年生修了時まで取得可能です。

今後の課題

● 男性従業員の育児休業、短時間勤務取得の普及

男性従業員対象のアンケートを実施して育児休業を取得できない要因を洗い出し、普及促進に努めていきたいと考えています。

● 育児期間中における女性従業員の能力発揮

短時間勤務利用中は労働時間が限られるため、その中でいかにキャリアアップを図っていくかが課題となります。今後は、イメージしやすい女性従業員のロールモデル(お手本)などを作り、各人が理想形を描けるようにしていきたいと考えております。

自社PRコーナー

当社は2010年3月8日に創立70周年を迎えました。70周年を記念し、鉄鋼業に従事する人口の多い地元への貢献事業として、今年10月から東海市にある小学校全12校で5年生を対象に鉄に関する特別授業を実施していきます。社員が先生役となり、小学校の総合時間を活用し、実験を交えながら鉄の特性や鉄鋼業界の社会的意義を子どもたちに伝えていきます。



勤務時間の短縮や職種の選択で、働き方の幅を広げ、モチベーションの向上を図っています

株式会社エステム

- 業種** サービス業
- 所在地** 名古屋市
- 従業員** 429名(男性340名、女性89名)
- 事業概要** 水処理施設維持管理、環境ソリューション、環境調査分析、環境コンサルタント業務、広域管理システム等
- URL** <http://www.stem.co.jp/>



- 育児だけでなく、私傷病でも使える短時間勤務制度を導入。
- 育児に関する情報提供や相談受付をイントラサイトで実施。



社内イントラサイトの情報コーナー（保育サポート）を活用し、周知に取り組んでいます。イントラネット（届出システム）では、知りたいことに合わせて、Q&A形式で見られるように社員目線のシステムを構築しています。

主な制度、取組内容

● 育児・介護だけでなく、私傷病でも使える「短時間勤務正社員規定」

正社員は、育児（子が小学校3年生修了まで）、介護（介護終了まで）、私傷病により原則6時間の短時間勤務が可能です。8:30～15:30、9:00～16:00、10:00～17:00が基本勤務形態ですが、本人の意向次第で柔軟に対応しています。私傷病で利用できるようにしたのは、うつ病等の疾病に対応するため、フルタイムへの復帰は、医師の診断や本人との面談を通じて決めています。

● 勤務地域や仕事の幅は社員が選択

26歳になると幅広い業務や転勤を伴う職種の「S社員（総合職）」、または勤務地域を自ら限定したり、仕事を特化させたり、上級職でも部下を持たないスタッフとして働くこともできる職種の「G社員」のどちらかを選択できます。

※ 26歳未満はN社員（ニュートラル職）で選択権はありません。

● 社内イントラサイトで育児に関する情報提供や相談受付を実施

社内イントラサイトに育児に関する情報・相談コーナー「保育サポート」を設置し、自宅のパソコンからでも閲覧できるようにしました。情報コーナーは制度や会社の規程などの情報を掲載、相談コーナーは復帰に対する不安などをメールで受けて仲介し、経験者からアドバイスしてもらう仕組みになっています。

- 11:00～14:00をコアタイムにしたフレックスタイム制度を導入（一部部署のみ）。
- 所定時間外労働削減のため、各部門長に目標設定（残業時間）の提出を義務化。目標より月10時間を超えると、理由書の提出が義務付け。
- 育児短時間勤務の適用を子が小学校就学前までに拡大。
- 配偶者の出産時に2日間の特別休暇（有給）を付与。
- 社員の成長・キャリアアップにつながる社内研修、社外セミナーが充実。

実績

育児短時間勤務利用者：2008年度1名、2009年度4名（うち適用拡大対象者2名）
「短時間勤務正社員規程」利用者：2009年度1名 有給休暇取得率：8.2日/年（2010年9月末実績）
育児休業取得者：2008年度3名、2009年度5名、2010年度7名（9月30日現在）
男性の育児休業・休暇取得者：2004年度に係長クラスの社員が1か月取得、2010年度に5日間取得（同一人物）

社員の声

VOICE



環境ソリューション部
木佐 まゆみさん

育児休業は2009年6月12日～2010年4月11日まで取得し、翌日から育児短時間勤務を利用しています（2016年3月31日まで利用予定）。少し早く帰宅できるため、子どもを保育園に迎えに行くまでの時間を家事にあてることができます。また、子どもや自分の体調などに応じて時間をフレキシブルに使うことができ、気持ちにゆとりを持てます。これは、自分だけではなく子どもや家族にとっても良いことだと思います。「時間」と「気持ち」の余裕が生まれたことが一番良いですね。仕事面では、絶対に帰らなければならない時間が決まっている分、仕事の優先順位を決め、メリハリのある業務への取組方に変りました。子どもの体調不良など急なお休みをすることもあるので、急ぎの仕事などを同僚に頼まなければならない状況もあります。そのときのために、自分しかわからないような仕事の仕方ではなく、他の方でも対応できるようにしています。このように、今まで業務軸で考えていた仕事のやり方を時間軸で考えるようになり、限られた時間内でいかに業務を遂行できるかを考えるようになりました。時間の有効活用という面で良い結果となっていると思います。

ゆとりのある生活ができるね



ワークライフ バランス に取り組むきっかけ

育児のために会社を辞めなければならない、または正社員からパート社員などへ社員区分を改めなければならないという問題が発生したこと、2009年に会社の従業員が300名を超えることになり「一般事業主行動計画」の策定が必要になったことがきっかけです。

今後の課題

● 育児関連の制度や取組の周知不足

2010年6月に男性社員の短時間勤務制度利用者がいましたが、利用にあたって育児短時間勤務制度を知らなかったと言われました。つまり、周知が徹底していなかったということです。課題解決の筋道としては、7月より「保育サポート」を立ち上げたので、育児に関するまとまった情報は入手しやすくなったと思います。しかし、もっと良い周知方法があると思われるので、今後も検討していきたいと考えています。

自社PRコーナー



環境施設向け維持管理ツール
24時間遠方監視サービス

状態監視、リモートメンテナンスの実現
→ 予防管理、トラブル時の現場対応の軽減等



将来的に...

お客様の安心と信頼を得るだけでなく、現場経験者による女性の職域拡大、高齢者雇用の促進、障害者雇用の促進そして在宅勤務の職域拡大等を実現します。

ISO 14001 の取組の推進を通じて、 全社員の意識改革を図っています

株式会社近藤

業種	サービス業
所在地	名古屋市
従業員	45名(男性34名、女性11名)
事業概要	産業廃棄物の収集運搬、福祉用具・介護用品の販売、医療廃棄物(非感染物)の資源原料化
URL	http://www.ik-kondo.co.jp/



- ISO 14001 の取組で意識改革を推進。
- 評価の明確化による、モチベーションアップ。
- 仕事の効率化による余暇時間の充実。

主な制度、取組内容



全社員会議、ISO教育などから実行するように努めています。

● ISO 14001 の維持管理による社員の意識改革

全社員でISO 14001に基づいたCO₂削減について、検証・提案・実施を行うことにより、意識改革を図った結果、業務の効率が向上し、時間外勤務の削減になるなど、自然にワーク・ライフ・バランスの向上へとつながりました。現在では社員が自主的に勉強会を開くなど、働き方の意識改革に積極的に取り組んでいます。

毎年12～1月に社内アンケートをとり、優良な提案であれば試験的に取り入れるなど、試行錯誤を続けています。

● 公平性を保つ自己評価システムの導入

毎年昇給前の3月に面談し、自己評価と1年間の目標設定を行っています。上司からの評価だけでなく自己アピールすることができるため、モチベーションアップにもつながります。また、自己評価が定着してからは、提案も非常に多くあがるようになり、職場環境の改善が進みました。

● 外勤が多い社員の時間外・休日出勤の削減

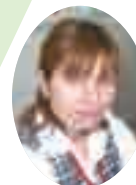
外勤の多い社員には、会社から携帯電話を支給しています。業務時間外は留守番電話に切り替え、時間外勤務が発生しないようにしています。取引先の都合により早出になる場合は、上司に業務報告後、その時間分だけ定時より早く退社するなど、勤務時間の調整をしています。

● 有給休暇取得の促進

社員全員が有給休暇を取得しやすいように、上司から率先して取得するように心がけています。祝日は勤務日ですが、有給休暇の取得を奨励しています。

実績

時間外勤務削減：全体で年間183時間削減(2008年度と2009年度を比較)
有給休暇取得率：取得率22.3%UP(2009年度と2010年度を比較)



総務部
杉戸 亜衣さん

ISOの取組でもある「CO₂の削減」をテーマに、残業時間削減の工夫を行いました。

「今のやり方を見直すこと」を合言葉にし、総務の皆で話し合っ
て「まずやってみて、ダメならまた考える」を繰り返して行いました。
徐々にアイデアがでるようになり、成果を上げることができました。
ISOの審査の方に誉めていただけたことが、とても嬉しかったです。
結果的に、残業時間がほとんど無くなり、ペットと過ごせる時
間も増え、趣味のエクステーションに時間を費やすこともできるよう
になりました。最近、友達とアンサンブルをする
など、充実した毎日を過
ごしています。

プライベートも
充実だね



ワーク・ライフ バランス に取り組むきっかけ

ISO 14001の取組目標である、CO₂削減に向けた施策を行うために、募集した社内アンケートの結果、ワーク・ライフ・バランスに取り組む提案が採用されたことがきっかけとなりました。



● 時間外勤務の削減の推進

業務内容により事情が異なるため、全ての部署が同じように、残業時間を削減できているわけではありません。今後は、社内アンケート提案事項でもある「週1回のノー残業デー」を実現し、残業時間の削減を徹底していきたいと考えています。



循環型社会をめざして

徹底した労働時間管理と休暇取得の促進により、効率的で調和のとれた働き方を応援

株式会社デンソー IT ソリューションズ

業種	情報通信業
所在地	名古屋市・刈谷市
従業員	370名(男性260名、女性110名)
事業概要	世界各国・日本国内のデンソーグループのグローバルITシステムを企画構築・保守運用しています。
URL	http://www.dnitsol.com/



- 時間管理を徹底し、所定外労働時間の削減を推進。
- 有給休暇の取得と有効活用を促進。
- 在宅勤務など、多様な勤務形態の導入を検討。

制度の周知方法
イントラネットを通じて、制度や取組についての周知を行っています。

主な制度、取組内容

●管理者を設置し、所定外労働時間削減を徹底

適正労働時間管理者を設置し、所定外労働時間の削減に努めています。原則として残業はありませんが、事前申請により残業・休日出勤も認められています。また、就業終了時間と正門通過時間に30分以上の差異があるにも関わらず、残業申請のない場合は、注意勧告を実施するなど、サービス残業の禁止も徹底しています。

●月間総労働時間をベースにしたフレックスタイム制度を導入

10:10～15:25をコアタイムとしたフレックスタイム制度を導入しています。月間160時間を基準労働時間とし、例えば、残業の場合は160時間に対してプラス10時間といった申請を提出します。一定労働時間内であれば、1人ひとりが自由に勤務管理できる制度で、業務の繁閑に柔軟に対応できます。

●多様な制度で休暇の取得を促進

有給休暇は、年平均12プラス3日取得を推進。うち12日はなるべく月に1回取得するよう呼びかけています。また、取得しきれなかった有給休暇を翌年度に繰り越せる制度に加え、さらに最大20日間、期限なしで「やすらぎ休暇」として貯蓄される制度も導入。家族や自分の病気、健康に関する休暇として取得でき、骨髄バンクの登録などにも利用可能です。

●勤務場所の多様化を促進

夜間メンテナンス時等、携帯電話を使用する自宅待機に近い勤務形態もあります。自宅のパソコンにてリカバリー対応業務が可能で、稼働分のみ時間給にて支給される仕組みになっています。

- 勤続20年・30年の社員に5日間、15年・25年・35年・40年の社員に3日間のリフレッシュ休暇を付与。
- 育児短時間勤務制度の利用期間は最大7年。1日の標準勤務時間は6時間と4時間15分の2パターンから選択可能で、月単位の変更も申請可。
- 福利厚生のパッケージメニューの導入に加え、親会社デンソー保有の保養施設も使用可能。

実績

有給休暇取得日数：平均12.1日/年
所定外労働時間：現状ほぼ0時間
育児休業取得者：これまでに20名以上が取得（現在5名/デンソーからの出向社員含む）

社員の声

VOICE



カスタマーサポート部
浅野 沙織さん

子どもが保育園に慣れるまでと思い、8:40～15:40までの育児短時間勤務を利用しました。時間的な余裕が生まれ、家に帰って子どもと遊んだり、家事をしたりする時間が持てたため、子どもも自分も徐々に慣れることができました。また、夕方、子どもを病院に連れて行くことができ、病気を長引かせずに済みましたね。

仕事面では、残業をせずに仕事をすることが求められますので、効率的に早く仕事ができるようになったのが大きいです。仕事の段取りは、ある程度通勤途中で考えておくなど、会社で効率的に働けるための工夫をするようになりました。自分がない時でも、他の方が担当できるよう、常にチーム内で情報をきちんと共有するようになりました。

仕事も効率的
になったんだね



ワークライフ バランス に取り組むきっかけ

親会社（株式会社デンソー）からの出向社員が多く、基本的には株式会社デンソーの制度に準ずる形ではありませんが、業務内容や規模などの特性から、会社独自の制度を徐々に整備するようになりました。

今後の課題

●男性社員の育児・介護休業の取得促進

知識としては浸透していると思いますが、前例が全くないため、男性社員で育児・介護休業の取得に踏み切る社員がほとんどいません。管理部門は親会社からの出向社員が多く年齢層も高いため、介護休業の取得、そして社内結婚され共働きの方もいますので、若い社員の育児休業の取得がそろそろ出てくるのではないかと考えています。

●在宅勤務の整備促進

システム会社のため、インフルエンザ等による複数の技術者の一斉欠員が深刻な問題につながるため、今後整備を進めていきたいと思います。プログラマーは個人仕事なので比較的容易に実現可能ですが、システムエンジニアは対人の仕事でもあるため、検討が必要です。また在宅勤務における評価方法も難しく課題のひとつでもあります。

自社PRコーナー

デンソーITソリューションズは、2010年10月1日にデンソーアイセムとデンソーアイテックが統合してきた会社です。グローバルに展開するデンソーグループをITでサポートする使命をもち、社員全員で進んでいる会社です。若手～中堅～ベテランと成長する過程において、「自分の能力・持ち味を十分に発揮し続けられる制度」と「明るく楽しく気持ちよく働き続けられる職場環境作り」を目指しています。デンソーITソリューションズは”製造業向けITで、世界トップクラスのソリューション提供会社”を夢にチャレンジし続けます。



効率的な働き方や仕事の質的向上を図る活動により、誰もがいきいきと働ける職場を目指します

トヨタファイナンス株式会社

業種 金融・保険業

所在地 名古屋市

従業員 1,695名(男性943名、女性752名)

事業概要 トヨタ車の販売・購入のサポート、金融商品・サービスの提供など。

URL <http://www.toyota-finance.co.jp/>



- 生産性の向上と人的リソースの有効活用を目指し、「E-ワーク(※)活動」を推進。
- 制度利用者本人と職場上司への理解を浸透させ、現状把握を強化するための面談を導入。

主な制度、取組内容

制度の周知方法
会社・行政ホームページ、社内報等を使って周知。また「両立支援ガイドブック」をわかりやすく改訂したり、「ポジティブ・アクションハンドブック」(2011年1月発行予定)を配布するなど、継続的に繰り返し情報を得る機会を創出しています。

●効率的な働き方や時間の有効活用を目指す「E-ワーク活動」

効率的な働き方、仕事の質的向上、計画的な年休取得を目指す「E-ワーク活動」を展開。

「E-ワークデー(=ノー残業デー)」を部署単位で設定し、ONとOFFのメリハリとともに、時間の有効活用を目指しています。さらに、「ストップ深夜残業活動」で22時以降の深夜残業を原則禁止にしています。

●働く女性を応援する、充実の出産・育児関連制度

育児休業は生後2歳未満まで取得可能です。さらに配偶者の出産に伴い、男性社員が3日間取得できる特別休暇制度を設けています(出産前1か月間はいつでも取得可)。また、小学校就学前までは短時間勤務(7時間または6時間に短縮)が可能です。

●妊娠から復帰6か月後までをサポートする「両立コミュニケーション面談」

両立支援制度利用者として上司とのコミュニケーションを活性化しキャリアプランを考える場として、「両立コミュニケーション面談」を設定。妊娠中～職場復帰6か月後までをサポートしています。

●コアタイム(12:00～15:00)以外のフレキシブルタイムで出勤を社員個々が選択できるフレックスタイム制度。

●半期ごとに、3日以上の有給休暇と合わせて連続5日以上休暇を取得できるリフレッシュ休暇制度。

●各人の記念日に合わせて年間2日まで取得できるアニバーサリー休暇制度。

●介護対象家族1名につき、通算1年以内の休暇を取得できる介護休暇制度。

●職種転換制度、リワーク登録制度等で多様な働き方を応援。

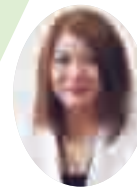
(※)E-ワークのEには、① Enrichment(充実)、② Enough(充分な)、③ Efficient(効率的な)の意味が込められています。

実績

育児休業取得者：2003～2006年度13名、2007年度7名、2008年度8名、2009年度17名
リフレッシュ休暇取得率：前期96%、後期93%

社員の声

VOICE



事務センター
センター業務グループ勤務
林 まやさん

育児休業中(1年2か月取得)は保育所の問題など、育児に関する不安のほうが大きく、仕事自体への不安はありませんでした。 「両立コミュニケーション面談」を通して、仕事と家庭についての自分の考えを整理することができました。また、私の場合は休業中に上司が変わったことによる不安もあり、とてもありがたい制度であると感じました。

今後も短時間勤務などは利用せず、フルタイム勤務を希望していますが、こうした制度がきちんと整備されていると思うだけで安心して働けるため、非常に恵まれた環境にいることを実感しています。

安心して
働けるね



ワークライフ バランス に取り組むきっかけ

時間外勤務時間の増加とともに健康管理対象者も増加したため、単なる「時間外勤務の低減」ではなく、「中身の濃い働き方」により時間を創出し、その時間を仕事(付加価値向上など)や自分(自己成長など)のために有効活用してほしいとの思いから始めました。

現在、女性社員の平均年齢は31.2歳(2010年9月)。今後、結婚・出産・育児を迎える世代が急増する見通しもあり、労働力確保のためには働き続けることのできる業務体制づくりが不可欠になっています。さらに、両立を選択した女性が自らのキャリアを自覚し、能力を発揮して会社にどう貢献できるか、どう自分が成長できるのかを考える仕組みが必要だと考えています。

今後の課題

●制度利用者間のネットワークづくり

すでに「両立コミュニケーション面談」で職場復帰の不安を取り除くための仕組みを始めていますが、さらに一歩踏み込んで利用者同士のネットワークづくりができるよう、「仕事と家庭の両立支援フォーラム」の開催を予定しています。

●短時間勤務制度の期間延長、代替要員確保ルールの策定

育児休業後の継続勤務を阻害する要因を排除するため、検討の上、2010年度内に確定し、就業規則の改定を行う予定です。

自社
PR
コーナー

トヨタから生まれた先進の金融ビジネス

～ファイナンスの新しい形を世の中に～

 トヨタファイナンス株式会社



フレックスタイムの導入、徹底した労働時間の把握管理と効率的な働き方を推進しています

日東工業株式会社

業種 製造業
所在地 愛知県長久手町
従業員 1,732名(男性1,439名、女性293名)
事業概要 電気機械器具製造・販売

URL <http://www.nito.co.jp/>



- フレックスタイムはコアタイムをなくすことで職種に合わせた対応が可能。
- 休暇制度の充実による働きやすい環境を整備。
- 専門家のカウンセリング体制による従業員サポート。



所属長へ連絡指示して確実に実施。人事部が主となりイントラネットや社内掲示、社内報で伝達。

主な制度、取組内容

●勤務時間把握と面談を通じた残業時間削減の取組

全従業員の勤務時間実績を把握管理し、月45時間を超える従業員のチェック、所属部課長に連絡しての勤務実態調査を実施。また、2か月で140時間を超えた従業員には産業医との面談を実施しています。休日出勤はできるだけ振替休日の取得を推奨しています。

●コアタイムなしのフレックスタイム制度の導入(残業削減対策)

主に間接部門に導入しており、従業員の50%以上が利用しています。勤務時間に月所定勤務時間を守れば勤務スタイルは自由となっています(申告制)。業務の多様化により、フレックスタイムの導入が時間外、長時間労働の抑制につながります。

●リフレッシュ・フリーバカンス休暇制度の導入で有給休暇取得の促進

リフレッシュ休暇：40・50歳の正社員を対象に、奨励金(10万円)と連続10日間の有給休暇を取得できる制度(勤続10年以上)。
 フリーバカンス休暇：年1回連続3日間の有給休暇を取得できる制度。
 年間休日123日に加え、夏休みに3日間の計画有給休暇の取得で年間カレンダーを設定。

●有給休暇積立制度

通常、有給休暇の持越しは2年ですが、消滅する有給休暇を最高60日積立てることが可能です。リフレッシュ休暇、介護・看病及び私傷病時に取得することができます。

●休業者職場復帰支援制度

育児休業者を含め、休業している従業員の職場復帰支援もふまえた制度として、2008年度にEAP(従業員支援プログラム)制度を導入、社外委託業者による相談窓口を設置しました。仕事からプライベートまでプライバシー厳守のもとに従業員のメンタルヘルスサポートに取り組んでいます。

実績

有給休暇取得率：2009年度 約50%
 育児休業取得者：2009年度 19名
 2010年度 男性1名(初取得、3日間) ※女性は未集計

社員の声

VOICE



人事部 人事課
水木 真紀子さん

育児休業制度を2006年1月～12月(第1子)、2008年5月～2009年4月(第2子)の2回取得しました。過去の実績が多いこともあり、上司や同僚の制度取得に対する理解も高く取得しやすい職場環境でしたので、仕事の事を一切忘れ育児に専念することができました。

育児休業期間中には役場で開催される育児サークルに参加するなど子どもをとおして、同じ環境にいる友人が増え地域とのつながりが強くなったと思います。

1年間ずつの取得ではありましたが、会社ではできない経験・時間の過ごし方ができ、子どもと共に自分の成長にもつながったと思います。

地域とのつながり
もできたんだね



ワークライフ バランス に取り組むきっかけ

優秀な人材の採用や退職の抑制対策、また社員のやりがい働きがいをサポートする社内風紀の高まりの中で取り組みだしたのがきっかけです。



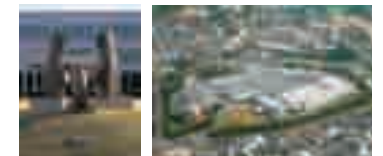
●職場復帰者のケアと職場の対応

EAP(従業員支援プログラム)だけに頼らず、フォローアップの充実支援・人的な面での配慮や職場配置転換を柔軟に対応していけるように運用を検討していきたいと考えています。



●自然環境を大切にしたい職場環境

本社の周囲を囲むオブジェ群は「公園工場」をめざした創業者の意志を象徴するものです。緑に囲まれた環境で従業員の憩いの場としてはもちろんですが、周辺の自然環境とも調和がとれ、働きやすく生産性の高い公園工場となっています。



本社・名古屋工場

Nito 日東工業株式会社

プライベートタイムの充実を図り、仕事に意欲的な社員の能力を最大限に発揮させます

株式会社日本保育サービス

- 業種** 医療・福祉
- 所在地** 名古屋市
- 従業員** 1,836名 (男性152名、女性1,684名)
- 事業概要** 子育て支援事業

URL <http://www.nihonhoiku.co.jp/>



- 意欲のある社員が能力を発揮できる職場づくりを推進。
- 社員の誰もが平等に利用できる制度を充実。
- 偏りがちな有給休暇取得促進よりも、年間休日の増加を優先。



勤怠管理マニュアルを作成し各事業所に置くことで、常に閲覧できる環境にしています。

主な制度、取組内容

●勤怠マニュアルの周知徹底、時間外労働事前申請制

勤怠管理マニュアルを作成・周知徹底することにより、時間管理や残業の概念を再認識させることを目的として社員の意識改革を行っています。また、時間外労働を事前申請制にすることにより、無駄な残業を省き、時間外労働の削減に努めています。

●年間休日の増加 (114日から125日へ増加)

仕事とプライベートをうまく調和させ、相乗効果によって好環境を生み出すことを目的とし、年間休日を祝日を含め11日間増やしました(年間休日125日)。そのため、なかなか年次有給休暇を取得しなかった社員も必然的に休日が増え、充実した「プライベートタイム」の実現ができるようになりました。

●配偶者の転勤に合わせて、勤務する保育所も異動することが可能

配偶者の転勤先に当社の保育所があれば、異動することが可能です。社員は継続して同じ企業で働ける安心感を持つことができ、当社も優秀な人材を失わずにすみますので、双方にメリットのある制度です。

●配偶者の出産時休暇の増加

配偶者の出産時休暇(有給)を1日から3日に増やし、男性社員の育児参加を推進しています。育児参加を意識させ、ワーク・ライフ・バランスを実現することで、男性の育児休業の積極取得をめざしています。

●子の看護休暇を有給化

子の看護休暇を有給休暇として付与することによって、精神的・金銭的にも安心して子の看護に専念できるようサポートしています。

●育児・介護サービス利用補助

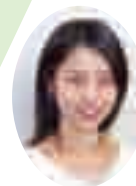
育児・介護サービスを利用する社員に一定の要件のもと、毎月5万円(年間60万円)を上限として費用助成を行っています。

実績

- 育児休業取得者:2007年度8名、2008年度7名、2009年度20名、2010年度18名(9月現在)
- ※2009年度は初めての男性育児休業取得(1か月)
 - ※職場復帰率 70%以上

社員の声

VOICE



藤井 瑞枝さん

育児休業中は、業務を離れていることに多少の不安はありましたが、復職の際には、上司や総務の担当者が復職のタイミングや働き方について相談に乗ってくださり心強かったです。4月の復職の際には、子どもの慣らし保育の間は休暇をいただくなど、スムーズに復職できるように配慮していただきました。復職後は内勤中心の業務に任せていただき、時間通りに帰宅できる環境にしてもらっています。

また、子どもの急な発熱などで早退することもあり周囲には迷惑をかけていますが、快く応じてもらい、とても感謝しています。

相談に乗って
もらえたんだね



ワーク・ライフ バランス に取り組むきっかけ

当社は子育て支援事業として働く女性を応援し、顧客満足度と共に社員満足度の向上を重点課題として取り組んでいます。社員満足度を向上させるには、意欲ある社員が能力を十分に発揮できる職場環境を整えること、つまり「ワーク」だけでなく「ライフ」も充実した時間を過ごすことが必要と考え取り組みました。「ライフ」を充実させると自己啓発の時間の増加や、子育てにやさしい環境を整えることで、「保育士の視点」だけでなく「保護者の視点」からも仕事を見つめ直す良いきっかけになりました。

今後の課題

●社内への周知と定着

当社は新規開園により従業員数が年々増加している中で、全社員へワーク・ライフ・バランスの意識を浸透させるためには、社内報や朝礼などでこまめに伝達を徹底させることが必要になると考えられます。また、当社は社員の保育力向上を目指すため、わらべうたや手遊びなど直接保育に活かせるものから、栽培、発達支援研修、栄養学の研修等約200コマ以上の充実した研修プログラムがありますので、この中にワーク・ライフ・バランスに関する研修も組み込んでどうか検討しています。

●ワーク・ライフ・バランス本来の意味を考える

育児休業、労働時間の削減、休日の増加など時間の充実を図るのみでなく、その時間をいかに有効に使うことにより仕事の成果を上げながらプライベートも充実させるかを考えることにより、人生を豊かにする生き方を実践していきたいと思えます。

自社PRコーナー

『セーフティ(安全) & セキュリティ(安心)を第一に』

私たちの施設運営の第一のモットーは、セーフティ(安全) & セキュリティ(安心)です。施設設備や備品の選び方、配置の細部に至るまで安全に配慮し、お子様が元気いっぱいひびひと一日を過ごしていただける理想的な環境の提供を目指しております。

給食のお米は農家の作り手の顔が見えた安心・安全なお米です。▶

