

男女共同参画委員会による諸活動を通じ、現場のニーズに即した制度の充実を図っています

国立大学法人 愛知教育大学

- 業種** 教育・学習支援業
- 所在地** 刈谷市
- 従業員** 703名(男性488名、女性215名)
- 事業概要** 中部地区における「学校教員養成の総合専門機関」としての教員養成、リベラルアーツ教育
- URL** <http://www.aichi-edu.ac.jp/>



- 職員の理解を深めるため、2009年11月に大学内で他大学より講師を招き、次世代育成支援に関するシンポジウムを開催。
- アンケートなどでニーズを把握し、必要と判断すれば法定以上の制度も整備。

主な制度、取組内容

制度の周知方法
主にパソコンによるイントラネットにて周知。紙による周知、連絡はほとんど行っていません。システムの浸透率は高めです。

● 男女共同参画委員会による諸活動

男女共同参画に関わるアンケートの実施、マスタープランの策定、講演会の実施、ブックレットの作成、休暇制度の検討などを行っています。また、アンケートで回答のあった意見は報告書で全職員に公開しています。このように、情報を共有し職員全員で問題に取り組むことを心がけています。

● 仕事と家庭の両立支援ガイドを作成

仕事と家庭の両立を支援するために、制度一覧、各制度の利用例、届出書類の提出先一覧を分かりやすく解説したパンフレットを作成し、配布しています。これにより各制度の利用率が格段に上がっています。

● 充実した休暇・休業制度

- 子の養育休暇：3歳未満の子がいる職員は年3日取得可
- 家族の看護休暇：対象を家族まで拡大、法定より年間2日増
- 子の学校行事参加休暇：義務教育の子の学校行事に年3日取得可
- 育児休業制度：正規職員は3歳まで、非常勤職員・任期付職員は1歳半まで

● 男性職員への支援制度（非常勤職員は除く）

育児参加休暇（出産前後8週間の間に5日）、配偶者出産休暇（2日）を整備しています。

● 所定外労働の免除

小学校就学の始期までに拡大。

● 時間外労働の制限

中学校就学の始期までに拡大。

実績

年次有給休暇取得率：36%（事務系）
 育児休業取得者（うち、非常勤職員）：2007年度5名（1名）、2008年度11名（2名）、
 2009年度13名（3名）

職員の声

人事課
T. Tさん

2003年10月～2006年3月まで育児休業を取得し、その後2006年4月～2010年3月まで育児短時間勤務制度を利用しました。子が2歳7か月まで休業しましたが、フルタイムの仕事を持ちながら長い時間じつりと子どもと向き合い育児できたことは、すばらしい経験だったと思います。また育児短時間勤務の利用中は、早く帰宅できるため、食事や入浴もゆったり行え、子どもと遊ぶ時間も多少はできました。病院に連れて行くことも多かったので、30分でも早く帰宅できることはとても助かりましたね。仕事の面で言えば、3年近く休むことに不安はありましたが、休業中も職場の人から頻りに連絡をもらえたので、安心して職場復帰できました。本学は、育児短時間勤務以外にも育児のための制度が整っており、それを安心して取得できる職場の雰囲気もあるので、とてもいい環境で仕事と家庭を両立できていると思います。

安心して
育児ができるね



ワークライフバランス

に取り組むきっかけ

次世代育成支援対策推進法及び男女共同参画社会基本法等に基づく次世代育成支援行動計画（第1期：2005年～2008年）の策定をきっかけに、男女共同参画委員会が中心となって、仕事と生活の両立を可能にする労働環境整備に積極的に取り組んでいます。

今後の課題

● 細かい実態や現場のニーズなどの把握

今後も、実際に育児・介護休業などを取得し復帰した職員に、随時アンケート調査を実施するなど、データを蓄積し、ニーズに合った施策を実施します。

知を拓き、未来へ

子どもの夢を育む出会いと学び

特別休暇で有給休暇を促進するなど、従業員の健康を考えた取組で低離職率に努めています

MHI エアロスペースロジテム株式会社

業種 運輸業
所在地 名古屋市
従業員 418名(男性324名、女性94名)
事業概要 航空機・宇宙機器製造に係る、製品・資材・治具管理、梱包・輸送、契約・納品支援、倉庫業
URL <http://www.mhiasl.co.jp/>



- 「休暇取得奨励日」「ショートパケーション休暇」の設定など、従業員の休暇取得を積極的に促進。
- ONとOFFのメリハリをつけ仕事の活性化につながるため、残業時間の削減を強化。



社会保険など、社内報には載せにくい情報が発信したいものは、総務労務グループが独自に回覧できる紙面を作成し、周知に利用しています。また、特に促進したい取組はポスターにして壁に貼り出すなどしています。

主な制度、取組内容

●「休暇取得奨励日」を設定し、有給休暇の取得を促進

有給休暇の取得促進策として、7・8・12月の連休とプラスして取得しやすい雰囲気づくりを推進(2010年度の「休暇取得奨励日」は5月6・7日、8月9・10日 or 10・11日、12月27・28日)。また、年間22日の有給休暇のうち、4日間を計画的に取得できるよう促進しています。

●ゆとりある余暇を過ごすための休暇を新設

有給休暇2日間とプラス1日の特別休暇(有給)で3日間の連休を取得できる「ショートパケーション休暇」を2010年9月に新設。土・日をはさんでの取得も可能で、最大5連休にすることもできます。

●フレックスタイム、ノー残業デーで所定外労働時間を削減

10時～15時をコアタイムとしたフレックスタイム制度を導入。また、部門ごとですが、週に2日間(水・金)の定時退社日を設定し、ノー残業デーとして従業員に徹底。所定外労働時間の削減に取り組んでいます。

●保育園費用の支払い証明があれば、仕事と育児の両立支援金として月額5,000円を事後支給(子が3歳まで)。

●子が中学校入学前まで利用できる育児短時間勤務制度を導入。

●出産前日から産後2週間以内の期間で2回に分け、計5日間の休暇が取得できる「配偶者出産休暇制度」(有給)を導入。

●国からの証明があれば認定される、「ボランティア休暇制度」(無給)も用意。

実績

育児休業取得者：現在6名(うち2名が2回目)

社員の声 VOICE



大江西物流部
複合材物流グループ
松村 恵子さん

2009年10月～2010年9月まで育児休業を取得し、現在は育児短時間勤務を利用しています。育児休業制度のおかげで、子どもと常に一緒にいられるので、親としてとても嬉しく、また育児にも専念できるのでありがたい制度だと思います。子どもの笑顔は最高に幸せな気分してくれますよ。育児短時間勤務制度は、仕事をしながら育児をしつつ家庭も守ることができるので、良い制度だと思います。毎日が規則正しい生活リズムとなり、子どもにも自然に社会性が身に付きます。仕事面では、復職の際、慣れた職場に配属されたことでスムーズに職場に溶け込み、精神的にも助かっています。また、育児短時間勤務のおかげで、子どもを保育園に預け、仕事と家庭の両立もできています。こういった制度が、仕事を続けたい気持ちにさせてくれるのだと実感しています。

子どもの笑顔が
幸せだね



休暇制度に関する取組

ワーク・ライフ バランス に取り組むきっかけ

育児・介護休業法の改正に伴い、ワーク・ライフ・バランスを取り入れることや、体制を整えることが必要だと感じ、取組を進めようと思ったのがきっかけです。



●相談窓口の設置

現在、ワーク・ライフ・バランスに関する相談などは総務労務グループで請け負っており、相談を受けた内容は紙ベースで記録を残しています。今後は、相談窓口の設置の制度化を検討しています。

●会社独自の社員寮の設置

現在は外部企業に委託し従業員個々の住居を斡旋していますが、将来的には一括借上げなどでアパート1棟を借りて寮を作りたいと考えています。ただし、コストの問題など、現時点ではまだまだ検討の段階です。



「ロジスティクス」を トータルプロデュース

顧客の信頼に応える「安心」「安全」「安価」な提案型の物流サービスを提供しています。



「現場異動時休暇」をはじめ、現実に即した休暇制度により社員のワーク・ライフ・バランスに取り組んでいます

鹿島建設株式会社 中部支店

- 業種** 建設業
- 所在地** 名古屋市
- 従業員** 10,700名(全社)(男性8,560名、女性2,140名)
- 事業概要** 業界のリーディングカンパニーとして蓄積された高度な技術とノウハウ、業界唯一の技術研究所を有する企業です。
- URL** <http://www.kajima.co.jp/>



- 現業部門勤務者には「現場異動時休暇」などを用意し、休暇の取りやすい環境を整備。**
- 有給休暇取得促進に向け、休日の少ない社員には次年度の有給休暇計画の提出を義務化。**



社内イントラネットやメールを活用し、見落としがないように工夫しています(勤怠入力の手前の画面で必ず目に触れるような仕組みになっています)。

主な制度、取組内容

● 休日の少ない社員には次年度の有給休暇計画の提出を義務化

前年度の出勤が多く、休日が少なかった社員とその上司に対し、次年度の有給休暇取得の計画を提出してもらっています。

● 社員それぞれの記念日に有給休暇を1日付与

前年度までは創立記念日として2月22日を休日としていましたが、現業部門での取得は困難で不満の声があがっていたため、柔軟に対応できるよう、「記念日休暇」として社員が指定した日に取得できるようにしました。

● 育児・介護のためのフレックスタイム勤務制度を導入

10～15時をコアタイムとして、始業・終業時間を自由に設定できます。育児の場合は小学生3年生修了まで取得が可能です。

● 社員のキャリアアップのために資格取得を経済的に援助

会社が指定する資格に関しては合格時に受験料を負担(業務に必須の資格は合否に関わらず支給)。1級建築士試験受験者には予備校などの学費を貸付け、資格取得を促進しています。

● 現業部門勤務者には、異動時に「現場異動時休暇」として3日間の休暇を付与。

● 外部企業が運営する育児休業者職場復帰支援プログラムを導入し、インターネットでe-ラーニングのようなオンライン講座が利用可能。

● 社員のメンタルヘルスのために外部委託業者による相談窓口を設置。

実績

現場異動時休暇取得率：2008年度30～40%、2009年度ほぼ70% (代休を含む)

リフレッシュ休暇取得率：

従来50～60%程度→2009年度70%超(当該年度に取得期限を迎える者)

社員の声

VOICE



建築部 生産計画 Gr. 課長代理 國近 京輔さん

支店間異動の際に、現場異動時休暇と有給休暇を合わせて取得し、海外旅行へ行けることができました。1つの現場が終われば、3日間の休暇があるため、その休暇を励みに仕事に取り組むこともでき、モチベーションを維持できます。現場では次月の予定を前月に決め、少なくとも4週6休が取得できるシフトの調整やミーティングを行っています。毎日終業時に全員が話し合う時間を設け意見交換しているため、業務だけでなく休暇についても意思疎通ができるようになっています。今後は機会があれば育児休業を取得し、妻の手伝いをしたいと思います。少しでも手伝うことができれば負担を軽減できますからね。社風も堅くなく、実績もあるので、男性社員が育児休業を取得しやすい環境は整っているといますよ。

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

2008年4月に厚生労働省「仕事と生活の調和推進モデル事業」に参画し、トップが率先してメッセージを発信したことがきっかけです。現在の目標としては、3年間で男性の育児休業取得者5名、女性の育児休業取得者8割超えを目指しています。

今後の課題

● ワーク・ライフ・バランスに対する誤解の払拭

「ただ早く帰ること・とにかく休むこと」が即ちワーク・ライフ・バランスの実現ではなく、「健康で豊かな生活」を実現させるためにはどう働くべきか、ということを一ひとりが今以上に主体的に考える必要があります。個人の意識改革とともに職場単位での推進が鍵になりますが、そのためには「相互理解・お互いを気遣う心」が不可欠であり、普段からのコミュニケーションを活発にする雰囲気づくりに努めることが大切だと考えています。

● 現業部門と管理部門の格差の縮小

制度を導入しても、現場では活用が難しい部分も多く、管理部門が現場に合わせた制度を整備していかなければならないと考えています。

自社PRコーナー

生きものにとって住みやすい街づくりを進める鹿島は社員にとって働きやすい職場づくりも進めています。



休暇制度を充実させ、ONとOFFの切り替えがしやすい良好な職場環境づくりに努めています

休暇制度に関する取組

医療法人財団 健和会 マリンクリニック

- 業種** 医療・福祉
- 所在地** 名古屋市
- 従業員** 50名(男性9名、女性41名)
- 事業概要** 最新の検査機器を揃え、人間ドック、マンモグラフィ等の婦人科健診、各種企業健診を行っております。
- URL** <http://www.marine.jp/>



- 様々な休暇制度が職員のモチベーションや作業効率の向上を促進。
- 育児中の職員に対しては、勤務時間や休暇なども柔軟に対応。

主な制度、取組内容

制度の周知方法 主に紙ベースで周知。必要に応じて対象者と面談しています。

● OFFの充実を図る休暇制度

通常の有給休暇以外に毎年度3日間の「特別連続有給休暇」を付与。土・日を含めると最大5連休の取得が可能です。また、勤続10年・20年目の職員には、10日間の有給休暇を付与し、併せて旅行費用の負担も行う「リフレッシュ休暇」を用意しています。

● 子育て・介護中の職員を様々な制度でバックアップ

育児休業は当該子の出生日から満1歳2か月まで、介護休業は対象となる家族1人につき180日を限度として取得できます。休職者復帰支援に関しては、メンタル面の相談は専門のドクターが行い、勤務形態などは上長との面談を通じて決定しています。また、配偶者が出産した場合は3日間の有給休暇を取得できる「配偶者出産時休暇」や子1人につき2～3万円を支給する「出産祝い金」などの制度で、子育て中の職員をサポートしています。

- 通常9:00～17:00を8:30～16:30にしたフレックスタイム制(一部職員のみ)を導入し、職員のプライベートタイムの充実を図っています。
- 所定外労働時間削減のため、毎週水曜日をノー残業デーに設定。

実績

特別連続休暇取得率：2007年度42.5%、2008年度72.5%、2009年度85.0%
 育児休業取得者：2007・2008年度0名、2009年度4名、2010年度1名
 有給休暇取得率：約60%



管理部 清水 祐見子さん

毎年、特別連続有給休暇を取得しています。例年は、主人と旅行に行くために使っていましたが、今年は自分の趣味や家事のために休暇を取得しました。自分のためにまとまった時間を使うことは、普段の生活の中でなかなかできませんから、この休暇を使ってやりたいことができたので、とても満足しています。また、職員全員が休暇を計画的に取得できるように回覧を行い、日程を調整しているので、多くの職員が希望どおりに休暇を取得でき、ONとOFFの切り替えの良い機会になっていると思いますよ。

リフレッシュ
できたんだね



休暇制度に関する取組

ワーク・ライフ・バランス に取り組むきっかけ

優秀な女性職員を確保するため、育児関連制度の充実を図ろうとしたのがきっかけです。

今後の課題

都心にあるため比較的医療スタッフが確保しやすい医療機関です。また、風通しの良い職場なので、離職率が低く、職員個々のモチベーションの高さが生産性の向上や作業の効率化につながっているため、当面の課題は見当たりません。

自社PRコーナー

ワーク・ライフ・バランスを健康面でサポートします。
 ～マリンクリニックがご提案する健康スイッチでONとOFFの切り替えがスムーズです!!～

社員の安全と健康を第一に考え、 仕事と休日のバランスに配慮しています

財団法人中部電気保安協会

- 業種** サービス業
- 所在地** 名古屋市
- 従業員** 2,071名(男性1,975名、女性96名)
- 事業概要** 確かな技術力、組織力で24時間365日、皆さまの電気設備をお守りいたします。
- URL** <http://www.cdh.or.jp/>



- 休暇制度や資格取得支援により、社員のモチベーションの向上促進。
- 時差勤務制度などで所定外労働時間の削減に努め、計画的に仕事とプライベートを配分。

主な制度、取組内容



ポータルサイトで情報を常時配信し、社員がいつでも見やすい環境を整備しています。

●勤続年数に応じたリフレッシュ休暇制度を用意

勤続10年・20年・40年目に2日間、30年目には旅費とともに1週間のリフレッシュ休暇(有給)を付与。中途採用者は勤続10年で、旅費とともに1週間のリフレッシュ休暇(有給)を付与しています。

●キャリアアップのための資格取得を積極的に支援

業務上必要な資格については受験料を補助し、合格者には祝い金も支給。また、自己啓発のための通信教育を100種類ほど設定し、費用の半額を会社が負担しています。

さらに、カフェテリアプラン(選択メニュー方式による福利厚生制度)を利用することもできます。

●終業時間が遅くなるのが予測される場合、始業時間を3時間まで遅くできる時差勤務制度を導入し、残業を月20時間以下に抑制。

●配偶者の出産時に2日間の特別休暇(有給)を付与。

●メンタル面での相談など、主治医等との話し合いにより長期休業者の職場復帰をサポート。

実績

育児休業制度利用者：2009年度8名

職員の声 VOICE



総務部 人事グループ
神谷 稚子さん

2008年4月～2009年3月末まで育児休業制度を利用し、現在は育児短時間勤務制度を利用(9:30～16:10まで勤務)しています。今のところ、子どもが小学校入学まで利用する予定です。時間が短い分、業務に集中して取り組みますし、周りの理解もあるので、非常に働きやすいですよ。仕事をすることで、育児や家事などによる家庭内のストレスも溜まりにくくなりますし、バランスの取れた生活が実現できるのはとてもいいことだと思っています。

バランスのとれた生活ができるや



ワーク・ライフ・バランス に取り組むきっかけ

社会的なニーズの高まりに加えて、社内での意識の変化もあり、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組むようになりました。全社一丸となって計画を立てることにより、仕事の効率化や個人のモチベーションアップにつなげられる良い機会になったと思います。



●ワーク・ライフ・バランスに対する意識改革の温度差

管理職と一般職では、例えば残業ひとつを取ってみても意識の違いがあり、取組に対する温度差が生じています。今後は、全社員の意識啓発を促し、よりよいワーク・ライフ・バランスの実現を目指していきます。

自社PRコーナー



中部電気保安協会は電気保安法人として、電気を安全かつ安心してお使いいただけるよう、確かな技術と永年の経験に基づいた総合力でみなさまの電気設備をお守りしています。また私どもでは、4年に一度、無料で、ご家庭の電気の安全チェックにお伺いしています。電気設備の定期調査にご協力ください。



調査員は調査員証をつけています

連続休暇取得制度をはじめ、充実の休暇制度で有給休暇の完全取得を目指しています

東濃信用金庫

- 業種** 金融・保険業
- 所在地** 多治見市(本社)
- 従業員** 914名(男性582名、女性332名)
- 事業概要** 預金業務・融資業務・国際業務・証券業務・相談業務・サービス業務
- URL** <http://www.shinkin.co.jp/tono/>



- 1~2年程度での取組ではワーク・ライフ・バランスは定着しないという認識のもと、取組を継続的に実施。
- 連続休暇取得制度などで、年次有給休暇の取得を促進。
- 庫内報「とうしん GO」は全職員に配布し、家に持ち帰って家族にも理解していただくことを推進。

主な制度、取組内容

制度の周知方法
社外にはホームページにて公表、社内へは庫内報にて全職員に周知。

●連続休暇取得制度(土日を利用し最大9日間)の整備

年度初めに連続休暇取得計画書を総務に提出してもらい、人事で管理しています。なかなか予定通り休暇を取れない職員がいる場合、上司への指導を行い全職員が100%休暇取得できるようにしています。

●自分で記念日を作る!「ネーミング休暇」による有給休暇取得促進

年間1日の休暇名を各個人でネーミング・設定し、有給休暇を取得することができます。自分自身で決めた休みなので、高い取得率が期待できます。

●「カンガルーポケットの会」により育休中の職員の職場復帰を支援

現在、育休を取得している職員の平均年齢は29歳で、主戦力となる世代です。職場復帰への周囲の期待も高いですが、実際1年~1年半のブランクがあると、スキルダウンや、仕事内容の変化、また託児所問題など育児との両立に悩み、退職に至るケースもみられます。

2010年4月より、「カンガルーポケットの会」という勉強会を毎月2回開催し、育休中の職員に子連れで参加していただき、子育て経験のある職員による相談、支援を行っています。

●子育て世代の雇用推進

パートタイマーの雇用形態で採用された方でも、3年以上の勤務に加え上司の推薦によって、正職員に昇格することができます。現在までに20名の正職員昇格実績があります。

●ノー残業デーの推進…毎週水曜日に実施、毎年2月は全ての日に実施。

●育児休業制度…条件により2歳まで延長可能。

実績

連続休暇取得率: 2005年度81%、2006年度83%、2007~2009年度100%
育児休業取得者: 2004~2007年度35名、2008年度10名、2009年度15名、
2010年度14名

職員の声

OICE



瑞浪支店
稲垣 加奈子さん

育児休業制度を2004年7月~2005年8月(第1子)、2008年7月~2009年8月(第2子)の2回取得しました。

子どもの一番「カワイイ」と思える時期に、ゆっくり育児に専念できる時間を持つことができ、この制度を利用して本当によかったと思います。子どもが男の子2人ということもあり、夫も「イクメン」を実践してくれています。育児に何かと協力的な義父母の存在も、家族に対する感謝につながっています。

義父母と同居のため、安心して子どもを預け仕事を続けられる環境が整っていたので、迷わず制度の取得をしました。休業中は仕事への復帰に不安もありましたが、職場復帰を支援する「カンガルーポケットの会」もでき、スムーズに復帰できるようになったと思います。後輩の若い女性職員には家庭と両立して働くことのお手本になると思いますので、これからも仕事を続けていくつもりです。

両立が
できたんじゃ!



ワーク・ライフ バランス に取り組むきっかけ

2007年6月26日付で、財団法人21世紀職業財団より「男性の育児参加促進事業実施事業主」の指定を受けたことをきっかけに、これまで以上に職員のワーク・ライフ・バランスの向上に積極的に取り組むようになりました。

今後の課題

●男性育児休業取得者の輩出

男性職員の中から、育児休業取得者を輩出することを目指し、男性育児参加計画書の作成や管理職に対する意識改革研修などを実施していきます。また、配偶者分娩休暇の拡大(現在、該当者の大半が取得していますが、現行の1日から2日への延長を検討中)をし、男性も積極的に育児に参加できるよう支援していきます。

自社PRコーナー

地元と共にあり、共に栄える



時効有給休暇の再利用など、年次有給休暇を有効活用し、ONとOFFのメリハリをつけます

トヨタホーム愛知株式会社

業種 建設業
所在地 名古屋市
従業員 237名(男性189名、女性48名)
事業概要 戸建住宅及びインテリア・エクステリアの設計・施工・販売、不動産の仲介・売買、他
URL <http://www.toyotahome-aichi.co.jp/>



- 有給取得促進の制度は不公平が生じないように設定。
- 有給休暇取得制度の選択肢を拡大。
- 時間外勤務削減のシステム化を推進。

主な制度、取組内容

制度の周知方法 労働組合を通じて周知しています。

●最高 60 日！時効有給休暇の再利用制度

時効になる有給休暇から10日差し引いた残りを最長60日積立てることができます(期限なし)。積立てた有給休暇は、ボランティア活動・介護・私傷病時に申請することで利用できます。

●リフレッシュ休暇（有給休暇取得促進）

年に1度、連続3日の有給休暇取得日を設定し、取得率のアップを図ります(通常の休みに加え、最長5日間が取得可能です)。

●永年勤続休暇（有給休暇取得促進）

永年勤続者には長期有休取得を認め、旅費の補助として旅行クーポン券を支給しています。
 20年勤続者：有給休暇取得4日、旅行クーポン券5万円分
 30年勤続者：有給休暇取得7日、旅行クーポン券24万円分

●時間外勤務の大幅削減に向けた取組

社内のパソコンは21時で強制終了するようにプログラムしているため、それ以降は使用することができません。これにより、深夜勤務ができないようにしています。
 毎週火曜日は19時に強制消灯し、帰社するように推進しています(定時9:30～17:40)。これにより、残業時間を月20時間削減することができました。

実績

有給休暇平均取得日数：2008年度 4.67日 2009年度 4.37日
 育児休業取得者：2010年度 1名

社員の声 VOICE

Y. H.さん

育児休業制度を2007年2月～2008年4月まで取得。その後、育児短時間勤務を取得し、現在も利用中です。
 子育ての一番大切な時期に、子どもと一緒に過ごせることで、子どもの“ママ”となれる時間が取れ、とてもいい制度だと思います。また、他にも取得者がいるので、安心して育児に専念できます。現在は育児短時間勤務を利用して16時に退社できるため、保育園等の送り迎えができることと、早く帰宅することで、子どもと一緒に過ごす時間が持てるからうれしいですね。育児をしながらでも安心して働ける環境が整っているので、こうして仕事を続けていけますし、今後も家庭と仕事の両立を続けていきたいと思っています。

仕事も育児も安心してできるんだよね



ワーク・ライフ・バランス に取り組むきっかけ

次世代育成支援対策推進法の行動計画策定で掲げた、時間外勤務短縮及び有給休暇取得促進を実施するために取り組んだことがきっかけです。また、経営陣よりメリハリのある環境づくりをし、ワーク・ライフ・バランスを推進するよう言われております。

今後の課題

●育児・子育て支援制度の整備

現在育児休業制度を利用している人は少ないのが現状です。女性社員は20代～30代が多いため、今後利用する人が増えると予測されます。様子を見ながら、社員から要望のある制度を整備していきたいと考えています。

自社PRコーナー

トヨタホーム愛知株式会社

すべてのお客様に信頼され、ご満足いただける住まいづくりに徹する

Sincerely for You -心からお客様のために