



# 出産・育児関連の制度を充実させ、社員個々の能力を最大限に活かす人材活用を進めています

## 豊田通商株式会社

- 業種** 卸売・小売業
- 所在地** 名古屋市
- 従業員** 3,620名 (男性2,690名、女性930名)
- 事業概要** 各種物品の国内取引、輸出入取引、外国間取引、建設工事請負、各種保険代理業務など
- URL** <http://www.toyota-tsusho.com/>



- 出産・育児に関する様々な制度を充実させ、働くママ・パパを応援。
- やむを得ない事情で退職する場合、6年以内なら正社員としての復職を支援。
- 家族に仕事を理解してもらおうためのイベントを実施。



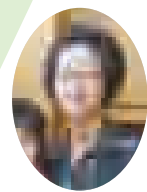
イントラネット上での告知が一般的ですが、ポスターの掲示や、社内報で紹介することもあります。

## 主な制度、取組内容

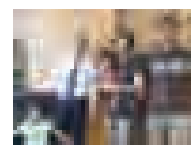
- **半日有給休暇制度と同日利用も可能な「育児短時間制度」を整備**  
「育児短時間制度」は、子が小学校1年生修了まで取得可能です(1日最大1時間45分短縮可能)。また、半日有給休暇制度と同日利用もできます。
- **育児休業復職者支援制度を充実**  
外部企業が運営する育児休業者職場復帰支援プログラムの導入や、働くママの社内インフラ「とよたまネット」を設置。ワーキングマザー同士のオフサイトミーティングも行っています。また復職に際し、人事部と育児復帰者の二者面談を実施し、スムーズな復職を促しています。
- **退職後も正社員として復帰が可能な「キャリアブリッジ制度」を導入**  
配偶者の転勤など、やむを得ない退職の場合は、「キャリアブリッジ制度」に登録することで、退職後6年以内なら正社員として復帰することができます。
- **パパやママの仕事を理解してもらいイベント「ようこそ豊通」を実施**  
社員の家族を対象にしたイベントを実施。社員の家族が、実際に訪問・体験することで、家族に仕事の内容を知ってもらおうとの思いから実施しています。
- 10:00～15:00をコアタイムとしたフレックスタイム制は、前日の終業時刻までに申請すれば取得可。
- 勤続満5年以降、5年ごとに規定日数の休暇(5・10・15・25年は5日、20年は10日、30年は15日)が取得できるリフレッシュ休暇制度(特別有給休暇の付与)を導入。
- 育児休業は子が満2歳になるまで取得可能で、うち10日間は特別有給休暇として充当可。

## 実績

平均残業時間：2008年度 T:31.5時間 /G:14.5時間、2009年度 T:24.3時間 /G:13.3時間  
 有給休暇平均取得日数(率)：2009年度 T:6.8日(34%) /G:12.7日  
 育児休業取得者：2007年度 18名(うち男性2名)、2008年度 29名(うち男性2名)、  
 2009年度 23名(うち男性0名) ※ T: 担当職(総合職)、G: 業務職(一般職)



経営企画部  
鈴木 奈央さん



家族には職場を見てもらい、家事協力や保育園に通う意味を理解してもらおうこと、また職場の皆さんには「母」としての自分の一面を見ていただくことが「ようこそ豊通」参加の理由でした。子どもたちにとって「会社」は未知の場所。時々「ママの会社はたくさん人があるの？女の子は何人ぐらい？」と聞かれたりします。子どもたちはそれを実際に目で見て、本部紹介では楽しくお仕事を体感してもらい、役員の方々や社員と名刺交換をして、ランチを楽しみ、分からないなりに満喫した様子でした。職場の皆様にも、子どもを抱えて限られた時間で効率的に仕事をしなくてはいけないことや家庭の都合で急に迷惑をかけることに対する不安など、多少なりともご理解いただけたと感じております。私自身も会社をより良く知ることができ、とても有意義な体験でした。

家族も会社を理解できるね



時代の流れもあって女性の活躍推進を行うようになり、特に2006年からワーク・ライフ・バランスや女性が働きやすい体制を整えるようになったのがきっかけです。ワーク・ライフ・バランスを実施するために何が必要かを意識することで、女性だけでなく男性も、良い仕事や良い生活設計について考えるようになりました。



- **制度は充実しているが、会社全体への浸透が不十分**  
例えば有給休暇や特別休暇制度の場合、取得できる環境にある部署では多数が取得していますが、常に忙しい部署では取得できないケースが多く、不公平感が生まれています。休暇を取得するために残業するくらいなら取得しないと考える社員もいるため、人事としては、強制するのではなく、取得しやすい体制を整えていくことが解決への近道だと考えています。



## 『富士山の森づくり』植林ボランティア活動



当社は社会貢献活動の一環で、(財)オイスカが山梨県と協働で展開する『富士山の森づくり』活動に、2008年度より参加しております。2010年度は昨年に引き続き2回目となる「植林ボランティア」を実施いたしました。約100名の社員の皆さんやそのご家族の方々にご参加いただき、標高1,700メートルの場所で、合計1,100本の植樹を目標に、約2時間一生懸命作業をしました。参加された方からは「ボランティア活動を始めるきっかけとなり良かった」などのご意見をいただきました。当社はこれからも地域社会への貢献活動に積極的に取り組んで参ります。

子育て・介護支援の取組

子育て・介護支援の取組

# 勤務時間に加え、経済的な支援で育児中の社員が働きやすい環境を整えています

## 日本システム開発株式会社

- 業種** サービス業
- 所在地** 名古屋市
- 従業員** 337名(男性295名、女性42名)
- 事業概要** 業務システム、EC、組込みソフト、ユビキタス関連の電子回路設計・開発、ソフトウェア開発に携わっています。
- URL** <http://www.nskint.co.jp/>



- 妊娠～小学校4年生始業まで、期間限定の育児短時間勤務制度を導入。
- 出産祝い金や保育料の補助など、育児に対する手当が充実。

## 主な制度、取組内容



総務部が中心となり、対象者に対して制度の利用を促しています。

### ●育児短時間勤務制度の利用が可能

子が小学校4年生始業まで、1日5時間を下限とした育児短時間勤務制度が利用できます(勤続3年以上で勤務態度が良好な社員のみ対象)。

※育児短時間勤務の主な勤務時間帯は 10:00～16:00

### ●子の看護休暇の有給付与制度を導入

子1人につき1年間で5日間の有給休暇を付与しています(勤続3年以上で勤務態度が良好な社員のみ対象)。※希望者の取得率は100%です。

### ●出産祝い金、保育費の補助などで子育て中の社員を経済的に支援

出産祝い金として子1人につき10万円を支給。また、保育のための補助金として、1人につき勤続3年未満の社員には5千円、3年以上の社員には1万円を支給しています。

- 通常無給の育児休業に有給を1日付与。
- 有給休暇取得促進に向け、積極的な呼びかけを実施。
- 定時退社日(ノー残業デー)を設定。

## 実績

育児休業取得者：2007年度1名、2008年度1名、2009年度1名  
有給休暇取得率：2009年36.4%(2008年からの計画付与中止により取得率が低下)

## 社員の声

VOICE



第1事業部  
榎原 里里さん

2008年9月～2009年7月まで育児休業を取得し、現在は10:00～16:00の育児短時間勤務制度を利用しています。正直、結婚前は出産後の職場復帰をまったく考えていませんでしたが、妊娠中に他の女性社員の方が育児休業や育児短時間勤務を利用されるなど、制度利用の前例があったこともあり、取得しやすかったです。実際に制度を利用してみて実感したのは、仕事と家庭生活のどちらかに極端に偏りすぎることなく、バランスよく両立した生活を送ることで、充実した毎日が過ごせるということです。メリハリのある生活を実現できているのがうれしいですね。

充実した生活ができるわ



## ワーク・ライフ・バランス に取り組むきっかけ

日々の業務においてメリハリをつけ、定時退社や有給休暇取得を増やすことによって、家族と過ごす時間が増え、生活に余裕が生まれます。その結果、業務に対して意欲的になり効率のいい仕事ができるようになるのではと考え、仕事と家庭生活の調和推進に積極的に取り組むことになりました。

## 今後の課題

### ●ワーク・ライフ・バランスに対する理解度の違い

勤続年数の長い社員(高齢層)は、若手社員(若年層)と比べ、ワーク・ライフ・バランス制度(ノー残業デー等)の理解度が低いなど、社員間でも制度利用に対する思いや考え方に温度差があります。今後は、制度説明や社内報を通じて全社員の意識改革を行い、企業としての方向性や法令遵守(コンプライアンス)をより浸透させていくことが必要だと感じています。

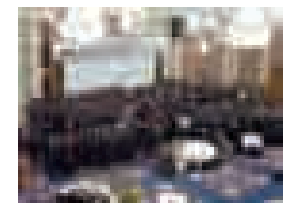
### ●全職員対象の在宅勤務制度

以前、在宅勤務制度を試験的に導入して見ましたが、取得者とのコミュニケーションの取り方が非常に難しく、短時間で終了する結果となりました。制度の整備にあたっては、セキュリティなどの課題があり、規定だけでは整備しきれない部分があることを痛感しました。事業部内という限られた範囲で対応していくことはできるのですが…。

## 自社PRコーナー

### 創業25周年を迎えました。

2010年9月4日に名古屋マリオットアソシアホテルで創業25周年記念式典・パーティーを開催しました。創業の精神「社員が働きたいと思う魅力あふれる会社を創ろう」をもとに、「5つのコンテンツ」を全社員で共有し、更なる発展をめざしています。



子育て・介護支援の取組

子育て・介護支援の取組

# 子育て中でも働きやすい職場環境づくりに向け、育児関連制度の充実を進めています

NOBA グループ  
野場電工株式会社 ノックス電子株式会社

- 業種 製造業
- 所在地 豊田市
- 従業員 約 180 名(男性約 90 名、女性約 90 名)
- 事業概要 ノバグループは自動車部品製造の野場電工と電子機器開発・設計・製造のノックス電子で成り立っています。
- URL <http://www.noba.co.jp/>



- 子育てを応援する制度の充実。
- 働きやすい職場環境づくりに向けた取組を推進。

主に社内メールや掲示物にて周知。必要に応じて対象者に直接資料を配布しています。現在、メールを開覧できない社員のために、携帯電話でも受信可能なメールマガジンや、ウェブ上の掲示板などの周知方法を検討しています。

## 主な制度、取組内容

### ●充実の育児関連制度

育児短時間勤務は、子が小学校就学まで利用可能で、1日6時間勤務となります。また、子が小学校就学まで残業・深夜業が制限されたり、子1人につき年5日まで取得できる「子の看護休暇」や、事情により延長可能というフレキシブルな運用を行っている「配偶者の出産休暇」(原則1日のみ)、1回30分で1日2回まで利用できる「育児時間」(1歳未満の子を持つ社員が対象)など、子育て中の社員を制度の充実で応援しています。

- 10:30 ~ 15:25 をコアタイムとしたフレックスタイム制度を導入(開発・技術部門のみ適用)。
- 定年や結婚・出産による退職者の再雇用実績あり。退職者からの応募があれば優先的に再雇用を検討。
- 休業者復帰支援として、復帰予定時期1か月程前より復帰に向けた面談を実施。

## 実績

有給休暇取得率: 約 70% (管理職除く)、約 60% (管理職含む)  
 育児休業取得者: 2007 年度 1 名、2009 年度 2 名  
 ※育児休業復帰後の短時間勤務利用者はほぼ 100%

### 社員の声 VOICE



野場電工株式会社  
総務部 調達 G  
倉知 千尋さん

2007 年 5 月 ~ 2008 年 6 月まで育児休業を取得し、その後(現在も)、育児短時間勤務を利用しています。初めての育児でとまどうことだらけでしたが、1 歳になるまではしっかりと育児に専念することができ、子どもとともに自分も成長できた育児休業期間でした。欲を言えば、あと半年くらいほしかったかも…というのが正直な気持ちですね。今は育児短時間勤務で1時間早く帰宅できるので、家事にもゆとりができて助かっています。仕事面で言えば、出社時間の相談に応じてもらったり、子どもの看護休暇等、会社の細やかな配慮や心遣いがあり、今こうして働くことができているのだと感じています。育児をしながら働いて感じたことや改善してほしい要望などを、これからも少しずつ反映してもらえたら嬉しいですね。

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

社員の出産を機に、助成金等についていろいろと調べ始めたのが取り組みきっかけとなりました。

### 今後の課題

- 部署による制度利用の格差  
管理部門の仕事量が多く、著しく休暇等の制度利用率が低いことが現在の課題です。職務の専門性が高いため、業務分担を行うのが難しいものの、何とか行えないかを検討するとともに、実労働時間の削減に努めています。
- 男性社員の育児休業取得  
業務的には実現可能だと思われそうですが、収入面での補償は難しく、実際に取得するかどうかは社員の意識次第です。今後は、男性社員の意識改革に努めたいと考えています。

### 自社 PR コーナー

#### NOBA ノックス電子株式会社

自動車分野をベースに、電子制御技術を得意とする会社です。  
 HV (ハイブリッド)・EV (電気自動車)・FC (燃料電池)・車載通信 (CAN、テレマティクス) 等で培った技術で、更なるステージ (スマートグリッド等) への展開に取り組んでいます。

子育て・介護支援の取組

子育て・介護支援の取組