

ファミリー・フレンドリー企業

表彰受賞

積立有給休暇の利用により、収入面での不安を解消し、パパの育児参加を応援しています

河村電器産業株式会社

- 業種 製造業
- 所在地 瀬戸市
- 従業員 1,581名 (男性 1,293名、女性 288名)
- 事業概要 産業用・民生用電気機器製造販売
- URL <http://www.kawamura.co.jp/>



- 社員だけでなく、次世代(子ども)にも配慮した制度づくり。
- 男性も育児参加できる仕組みづくり。
- 社員の声を反映した制度改定。



社内のイントラネットの全社掲示板、現場の社員には朝礼で周知。

主な制度、取組内容

●失効した年次有給休暇の積立制度

失効した年次有給休暇を最大 60 日積立可能で、育児休業には最大 20 日、また本人の病欠、家族の介護、子の看護等にも利用可能になっています。

●パパ・ママ応援！育児休業制度（※）

ママを応援：育児休業期間は子が1歳になった翌期4末日日まで延長しました。
 パパを応援：積立有給休暇から最高 20 日を利用することができます。育児休業を取ることで生じる、収入面での不安を軽減しました。（※）性別に関係なく制度利用可。

●職場見学会「小さな訪問者」

小学校の夏休みに有給休暇を使って、子どもと一緒に会社を訪問。自分の仕事を紹介したり、社員食堂と一緒に食事をとったりしています。結果として会社（職場）と家庭の距離が近づきました。

●地域貢献活動、サッカー指導員派遣

元プロサッカー選手と社会人チーム経験者を社員として迎え入れ、週に 3 日、午後 3 時から地元小学校のサッカー指導を行っています。また、中学生のサッカークラブとして「カワムラ FC」を立ち上げました。

- 介護休業制度…通算 186 日利用可能です（分割取得も可能）。
- 育児・介護短時間勤務制度…上司との話し合いにより就業時間を決めます（5 時間以上）。

実績

受賞歴：2004 年度ファミリー・フレンドリー愛知県労働局長賞
 2005 年度ファミリー・フレンドリー企業認証
 2007 年度次世代育成行動計画認証（くるみんマーク取得）
 育児休業取得者：2008 年度 5 名、2009 年度 8 名、2010 年度 11 名

社員の声

VOICE



研究開発部
三輪 修さん

積立有給休暇を使い育児休業を 2 回取得しました。お互いの実家が遠く、両親ともまだ働いている状態なので、帰郷して産むという選択肢はありませんでした。何か休みを取る方法がないかと上司に相談してみたところ、ちょうど積立有給休暇の制度ができたところで、利用をすすめられました。

1 回目の時は、子どもとたくさん一緒に遊んだり、過去に一人暮らしをした経験を活かし、自分が家事をしたり、妻を喜ばせることができ、とても嬉しかったです。2 回目の時は親が 1 週間休みを取り、私が 2 週間休みを取りました。現在子どもが 3 人いますが、もし機会があれば是非また取得したいと思っています。

男性が育児休業を取得したのは当社では私が最初だったので、後に続いて取得する社員が出たことをとても嬉しく思っています。

奥さんにも喜ばれたんだね



ワークライフ バランス に取り組むきっかけ

1993 年に社員から育児休業取得の要望がありました。まだ規定がありませんでしたので、それをきっかけに制度の整備に取り組みました。

今後の課題

●介護休業制度利用についての意識改革

取得実績はごくわずかという現状です。
 育児関係の制度が整いつつあるので、今後は介護関係の制度に力を入れていきたいと考えています。「いつまで、どの程度」と言えない介護に対し、制度改定、社員への啓蒙活動を進めていきます。

自社 PR コーナー

河村電器産業株式会社

「人づくり」と「場づくり」
 人を育て、力を活かす職場づくりを考えます



▲90周年記念事業に集う社員と家族

専業主婦家庭が多数を占める男性職員に、 10日間の特別休暇を与えて育児参加を推進

尾西信用金庫

- 業種 金融・保険業
- 所在地 一宮市
- 従業員 413名(男性201名、女性212名)
- 事業概要 “地域社会の発展に貢献する”ことを経営理念とした地元密着型の信用金庫です。
- URL <http://www.bi-shin.co.jp/>



- 社内報での事例紹介などを通じて、男性職員の育児休業取得を積極的に推進。
- 1時間単位で年次有給休暇が取得できるため、所用など短時間で済む事に有効活用。

主な制度、取組内容



主に紙ベースの回覧で周知を徹底しています。

●男性職員のために育児の特別休暇制度を導入

生後8週間以内の子を持つ職員は、10日間以内の特別休暇が取得可能に。専業主婦の家庭が多い尾西信用金庫ならではの制度として、従来の法制では取得しづらかった専業主婦の夫の育児休業を可能にする制度を導入しました。

●「はぐみんデー」を含む月4日のノー残業デーを設定

毎月19日に加え、3日間の計4日間をノー残業デーに設定。職員それぞれが働き方や時間管理の方法を考える日にしており、同時に労働時間の削減も兼ねています。

●子が1歳6か月に達する年の年度末まで延長できる育児休業制度

待機児童が多くて希望の保育所になかなか入所できない場合などには、最長1歳6か月の年度末までの育児休業の期間延長を認めています。

●全職員が交替で土・日を除く5日間の連続休暇を取得可能。

●子が小学校就学前まで、30分単位で2時間まで短縮可能な育児短時間勤務を採用。

●第1子は年5日、第2子以上は年10日の看護休暇を取得可能。

実績

育児休業取得者：2006年度5名、2007年度7名、2008年度10名、2009年度15名

育児短時間勤務取得者：2006年度2名、2007年度2名、

2008年度3名、2009年度5名、2010年度8名

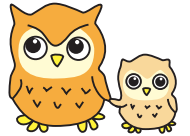


丸野 咲子さん

約1年2か月間の育児休業でしたが、子どものかわいい時期と一緒に過ごせ、一個人ではなく子どもの“ママ”として生活できる特別な時間が持てたので、いい制度だなと思いました。

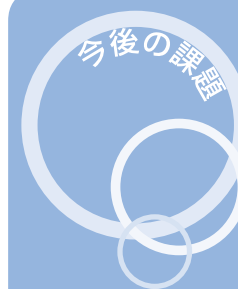
現在は、育児短時間勤務を利用しています。16時に退社することができ、子どもと一緒に過ごせる時間がきちんと確保できるのでありがたいですね。育児をしながらでも安心して働ける職場環境だから、今後もバリバリと仕事を続けていこうと思っています。

大切な時間が
過ごせるね



ワーク・ライフ バランス に取り組むきっかけ

金融業の場合、コンプライアンス（法令遵守）は基本中の基本です。加えて、男女の採用・給与・学歴等の差をなくした新人事制度（職能資格制度）の導入によって、女性職員が増加したことも大きな要因のひとつです。職員全体の50%強を占める女性職員が、結婚や出産で辞めることのないように対策を講ずる必要性が生じたことが取り組むきっかけとなりました。



●全社的な意識改革およびワーク・ライフ・バランスに対する意識の統一

役職が上の者から、率先して制度を取得する環境をつくり、一般の職員が制度を取得しやすい環境になるよう努めています。

●役職者の短時間勤務

役職者という立場上、短時間労働はなかなか取得しにくいのが現状です。そこで、短時間労働を希望する場合は一度役職を外し、終了後に再び役職に戻すという制度も検討しています。

自社PRコーナー

男性の育児参加応援企業宣言

当庫は、次世代育成支援対策推進法に基づき「一般事業主行動計画」を策定しました。子育てを行う職員の「仕事と家庭の両立」を支援するために、職員の生活充実とともに仕事への意欲向上を図る働きやすい環境や様々な労働条件の整備を進めてきましたが、2007年6月に厚生労働省所管の財団法人21世紀職業財団愛知事務所長から「男性の育児参加促進事業実施事業主」の指定を受けました。この指定は、全国で200社、愛知県内では当金庫を含めて7社が実施事業主として指定を受けました。今後も、男性職員も育児に参加できる「ワークライフバランス企業」を目指し、積極的に取り組んでまいります。



尾西信用金庫

ファミリー・フレンドリー企業
表彰受賞

育児関連の制度を充実させ、「育児支援休暇」などで男性の育児参加を推進しています

株式会社マキタ

- 業種** 製造業
- 所在地** 安城市
- 従業員** 2,891名(男性2,320名、女性571名)
- 事業概要** 人の暮らしと住まい作りに役立つ工具の国際的総合サプライヤーとしての地位確立を目指しています。
- URL** <http://www.makita.co.jp/>



- 育児休業制度は20年前から、育児短時間勤務制度は15年前より導入済。
- 年次有給休暇や特別休暇取得による、男性従業員の育児参加を積極的に推進。

主な制度、取組内容



書面やWEB上の掲示板で通達を行っています。

●子育て期の男性従業員を休暇でサポート

配偶者の出産時に2日間の有給休暇を付与する「配偶者出産時休暇」の他、子育てを行う男性従業員には「育児支援休暇」の取得を呼びかけています。年間取得日数最低1日を目標に、男性の育児参加を積極的に推進しています。

●取得推奨日を設定し、年次有給休暇の取得を促進

年次有給休暇の取得率を向上させるため(特に営業部門)、取得推奨日の設定とその取得に向けた周知活動を行い、有給休暇取得率10%UPの目標達成を図るとともに、仕事に対するモチベーションを向上させています。

●子の就学前まで利用できる育児短時間勤務制度を整備

1995年に導入された制度を拡大し、小学校入学直前の3月末日まで、始業時間の繰下げまたは終業時間の繰上げ(上限2時間)により育児時間を確保できるようにしています。

●海外などの取引先にも対応できるよう、時差勤務を実施。

●業務効率化を図るため、各営業所の所長研修を実施。

●ボランティアなど、一定の要件を満たすことで最長30日間の取得が可能な「多目的休暇」を整備。

●20年前より実施していた育児休業制度を、5年前に子が満1歳6か月または満1歳直後の3月末まで取得できるよう改定。

●長期休業中に、希望者のみが利用できる社内通信教育システム(NDS)を導入。

実績

育児休業制度利用者：2005年度35名、2006年度32名、2007年度27名、2008年度25名
 子の看護休暇取得者：2005年度32名(男性2名、女性30名)、2006年度39名(男性3名、女性36名)、
 2007年度36名(男性3名、女性33名)、2008年度40名(男性2名、女性38名)
 育児短時間勤務利用者：2005年度36名、2006年度40名、2007年度46名、2008年度49名

社員の声

OICE



人事課人事課
小池 香織さん

過去3回育児休業を取得しました。現在は育児短時間勤務を利用し、始業時間と終業時間をそれぞれ30分短縮しています。初回の育児休業取得時に比べ、会社の制度も充実し、取得環境も随分良くなりました。上司の理解やフォローが大きく、3人目の出産の際にも復職を前提に育児休業が取得できたので安心でした。仕事に穴を開けてしまうのは申し訳ないですが、周りの人からフォローしていただけるので働きやすいですよ。最近は行政のバックアップにより、小学校が終わってから子どもを預けられる環境も整い始めているので、働く親としてはうれしいですね。制度があるだけでは意味がなく、取得しやすい環境こそが大切なんだとつくづく感じている今日この頃です。

みんながフォローしてくれただけだね



ワーク・ライフ・バランス に取り組むきっかけ

労働組合電機連合の活動を受けて、当初はワーク・ライフ・バランスとしてではなく、社員の福利厚生の一環として休業・休暇制度を整備したのがきっかけでした。

今後の課題

●育児による退職者の再雇用

配偶者の海外転勤等により退職せざるを得ない状況になった場合には、帰国後、復職を希望すれば再雇用できるようにしたいと考えています(現在、パートとしての雇用は実施済)。

●管理職の意識改革

制度を上手に取り入れて、浸透させていくためには、トップを含む管理職の意識改革が必要だと感じています。

自社PRコーナー

人の暮らしと
住まい作りに役立つ
工具の国際的総合サプライヤー



子育て支援に力を注ぎ、キャリアを持つ男性・女性職員の育児を積極的にサポートしています

医療法人名南会

- 業種** 医療・福祉
- 所在地** 名古屋市
- 従業員** 520名(男性125名、女性395名)
- 事業概要** 民医連(全日本民主医療機関連合会)に加盟し、民医連綱領のもとに医療活動を展開しています。
- URL** <http://www.meinan.or.jp/>



- 法人内に設置された保育所では、学童保育も実施。
- 配偶者出産特別休暇(有給)は3日間付与。
- 産前産後支援金として月額2,500円を支給。

主な制度、取組内容



事務局が窓口となり制度を運用していますが、周知に関してはもっぱら院内電子掲示板による伝達方法を取っています。

●男性職員の育児参加を特別休暇や手当てサポート

主に男性職員を対象とした配偶者出産特別休暇(有給)を3日間付与しています。また、産前産後支援金として月額2,500円を支給し、経済的な援助も行っています。

●法人内保育所を設置し、働くママを積極的に支援

法人内に設置された保育所では病時保育はもちろん、学童保育も受け入れています。現在は21:30までの利用となっています。

- 育児休業取得後の「職場復帰支援策」として最大2時間の短時間勤務制度を用意。
- 年間休日数を109日から120日に増加(他に有給休暇あり)。
- 他「健康いきいきキャンペーン」で職員の健康づくりを応援(ウォーキングやストレッチなど健康づくりを自己申告)

実績

産休取得者：2007年度7名、2008年度12名、2009年度14名、2010年度6名(8月13日現在)
 育児休業取得者：2008年度6名、2009年度14名、2010年度3名(8月13日現在)
 短時間勤務取得者：2010年度4名(8月13日現在)

職員の声

VOICE



名南ふれあい病院
診療情報室 室長
神納 哲司さん

第1子の時(2003年)に3週間、第3子の時(2009年8月～9月)に2か月間、育児休業を取得しました。初めて育児休業を取得する時は前例がなく、部署からすぐに賛成を得られませんでした。お願いして取得することができました。

当時は半ば強引だったかもしれませんが、男性の育休PRのおかげで、第3子の時はすんなりと取得できました。でも、どちらも周囲の協力あってのことだったと思います。

育児休業で、育児に対する視野が広がったのは、医療に従事する者として、とても良かったと思います。また、妻と家事・育児の大変さや喜びを共有したり、子どもと同じ時間を過ごしたりすることで、家族の大切さを実感できたのは何よりもうれしかったです。

視野が
広がるよ



ワークライフ バランス に取り組むきっかけ

職員一人ひとりのスキルを高い状態で維持していくには、出産や育児休業後の職場復帰を推進し、働きやすい職場環境の構築が必要だと感じたからです。また、新たな人材確保の際に、当法人のアピールポイントになることも考えました。

今後の課題

●産休・育児休業による職員欠員時の人材確保

産前・産後休暇や育児休業によって欠員が出た場合の人材確保が課題となっています。そのためには、労働条件を整備して、優秀な人材を集まりやすくするとともに、研修や教育などを充実させ、職員個々のスキルを強化・向上させることが重要だと考えています。

自社PR コーナー



「誰でも気軽にかかれて、きちんと診てもらえる自分たちの病院を自分たちの手でつくらう。」という地域の運動の中から、一人ひとりの募金とみんなの意見をあつめてつくられました。以来40年以上にわたって、患者さんの立場にたった医療活動、地域に根ざした医療活動を積極的に展開しています。



育児休業を一部有給化し、男性が育児に参加するきっかけをつくっています

株式会社メニコン

- 業種** 製造業
- 所在地** 名古屋市
- 従業員** 940名(男性628名、女性312名)
- 事業概要** コンタクトレンズ・ケア用品事業 他
- URL** <http://www.menicon.co.jp/>



- 育児休業制度などにより、男性の育児参加を促進。
- 男女平等に利用できる制度の優先的な整備。
- 従業員に「安心感」を与える取組づくり。
- マニュアル・Q&A集等で制度を常に社員が見られる環境づくり。

主な制度、取組内容



社内インフラに各制度の申請用紙を添付し、手続マニュアル・Q&A集等で常に社員の目に触れる環境をつくっています。

●男性の育児参加を促進するため、育児休業の一部有給化を実施

男性の育児支援策として、年次有給休暇とは別に5日間まで「特別有給休暇」にて育児休業を取得できる制度を設けました(期間中1回のみ/男性・女性ともに可能)。

●看護・介護休暇制度の有給化

看護休暇は年6日、介護休暇は年5日(対象家族が2名の場合はそれぞれ10日)、特別有給休暇を付与します。申請時に証明書(病院の領収書でも可)提出を必須としています(証明書提出がない場合は無給扱いとなります)。

●永年勤続休暇制度

勤続年数10年・20年・30年・40年にて特別休暇(有給)と報奨金を支給しています。
※10年勤続…5日間、20年勤続…10日間、30年勤続…15日間、40年勤続…20日間

- 「メモリアル休暇制度」…年1回、年次有給休暇を使用して記念日を決め取得が可能。
- 育児短時間勤務制度…小学校就学前までに拡大(3歳まで2時間、小学校就学まで1時間の短縮)。

実績

育児休業取得者：2008年度4名、2009年度5名、2010年度9月末現在で5名
 介護休業取得者：2005年度1名
 介護休暇取得者：2010年度9月末現在まで2名(男性社員)
 ※尚、介護休暇制度は2010年6月30日に制定。
 有給休暇取得率：全体で45%程度

社員の声

VOICE



学術研修普及部
井上 いづみさん

育児休業は本来1歳までですが、保育園に入園できなかったため、復帰を4か月延長してもらい、とても助かりました。

現在、1日2時間短縮の育児短時間勤務制度を利用中です。限られた時間内で業務を行うため集中力が上がり、また、同僚に迷惑をかけないよう、期日より早めに進めていくことで、仕事への取組方として自分自身にプラスになっていると思います。このように働けるのも上司や同僚など周りの理解があつてのことです。それを忘れてはいけないと思っています。

1歳の子どもの持つママにとって、30分でも1時間でも早く帰れることは、「息子と早く会える!」、「夜ごはんの準備ができる」、「明日の食事の下ごしらえができる」、「洗濯ができる」など、いろいろ助かる面があり、良い制度だと思っています。

生活に余裕ができるね



ワークライフ バランス に取り組むきっかけ

女性の育児休業取得者が増え始めるとともに、育児・介護休業法が改正されたため、社内規程全体の見直しを行うこととなりました。

今後の課題

●全員が有給休暇を取得しやすい環境づくり

部署により有給休暇を取得しにくいという声があがっています。有給休暇の計画的付与(連続休暇取得)を実現して、社員全員が有給休暇を取得しやすい環境を構築していきます。

自社PRコーナー



「人にも動物にも環境にも優しい地球企業でありたい」

コンタクトレンズをつくる過程は、新しい発見や、発想の連続です。そんな、私たちが開発した技術や英知が地球のすべてに恩返しできることを夢見て、新たにエコロジーを視野に入れた活動へ総力を挙げて挑戦し続けていきます。

