

# 株式会社エステム

■所在地 名古屋市 ■業種 サービス業  
■従業員数（H24.9.30現在） 男性284人、女性83人



## トップから一言

代表取締役 東口 享 氏

会社として社会に貢献するためには何をすべきかを考えることが大切です。

人生の中では、育児、介護等さまざまな出来事が起こります。その中でいかに自分の能力を発揮して社会に貢献し、次世代により良い社会を築いていくことを真剣に考え自ら行動を起こすことが大切です。制度の活用においても感謝の気持ちや思いやりの心を持ち、気持ちよく制度を利用することができる風土をつくることが重要です。

また、さまざまな制度を考え、策定し、運用するだけではなく、意識を変えていくことも重要です。例えば、子育ては父親、母親が共にするものであり、どちらか一方のみがするものではありません。

一企業でできることには限りがあります。さまざまな人々と協力をしてより良い社会づくりに貢献していきたいと思えます。

## 両立支援の取組

1. 次の制度を設け、結婚、育児、介護等の事由により時間の制約等がある場合であってもできる限り働き続けることができる体制をつくっています。  
①短時間勤務正社員制度、②カムバック制度、③コース選択制度
2. 社内用HPに「保育サポート」設置による、出産や育児に係る情報提供
3. 40歳到達社員に対する介護に関する情報提供

## 男性育児休業者からの一言

総務部 久野 隆史 氏  
取得日数（育児休業）：5日間

5日間の育児休業を取りました。有給休暇は残っていましたが、妻の体調の関係で出産後1年くらいしたら手術をする予定があり、その手術のための入院期間である約2週間を育児や家事などのためにお休みを再度取得できるようにしようと育児休業をとりました。（※平成22年6月30日の改正法の活用を想定）

出産後、1ヶ月半くらい妻は実家におり、休業を始める前日に自宅に帰ってきました。1LDKの広さのため育児がしやすいように部屋のレイアウトを変えたりと休業中は激動の日々でした。

復職してからは帰宅後、子供をお風呂に入れ落ち着かせないと夕飯もとることができず慣れるまで睡眠時間が減りました。それならば帰宅時間を早くして翌日に支障をきたさないためにした方が業務効率も良いと考えるように意識が変わっていきました。



# 株式会社エステム

## 1. 認定を受ける対象となった一般事業主行動計画の内容

1. 計画期間 平成21年4月1日から平成24年3月31日までの3年間

### 2. 内 容

目標1 行動計画期間中に小学生未満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導入します。

#### <対策>

平成21年4月1日 『就業規則』第38条 6にある育児に係る短時間勤務の適用期間を「社員で3歳未満の子と同居し…」というところを「社員で小学校就学前の子と同居し…」に変更し施行

平成21年4月1日 就業規則の変更と共に社内通達『育児に係る短時間勤務改正のお知らせ』で従業員に周知

平成24年2月～ 社内用ホームページにおいて周知

目標2 行動計画期間中に目標1で定めた制度の利用状況を次の水準以上にします。  
年間（4月1日起算）利用者2名以上

#### <対策>

平成21年4月～ 従業員の中から目標1で定めた制度の要件を満たす従業員とその上司に対し、文書以外に直接（直接会って説明又は電話で説明）、個別に制度の変更の連絡

平成21年4月～ 出産を控えた女性社員に対し産休前に制度の説明

## 2. 計画期間中の育児休業等取得者数（男女別内訳）

男性1人 女性6人

## 3. 認定マークの活用事例（初めて認定を受けた企業においては活用予定事例）

会社案内、名刺等に印刷し両立支援に係る取り組みをしていることをアピールします。

