

キョーセイ株式会社の取組内容 (平成28年8月認定)



所在地：越前市

業種：製造業

労働者数：245人(男性204人、女性41人)(認定申請時)

●取組のきっかけ



私たちの会社は、プラスチック製品の製造を行っており、大型の金型を取り扱い、作業環境は暑く、3交代勤務。職場は男性が多く、女性は結婚や出産を機に退職していくのが過去の通例でした。このままではいけないと思い、総務部が中心となり、労働組合や職場長に相談しながら、女性も定年まで継続就業し、その能力を発揮してもらいたいと考え、様々な取組を始めました。女性社員が育児休業を100%取得すると言うだけではまだ女性に負担が大きく、子や孫の特別休暇設置など、全ての従業員が仕事と家庭生活の両方をのびのびと頑張れる環境・制度作りを行い、男性にも育児休業を取得してもらえるように進めてまいりました。

●行動計画期間

平成26年4月1日～平成28年7月31日

●育児休業等取得実績

男性2名(その後現在まで毎月申請あり) 女性100%

●行動計画に掲げた目標と達成状況

目標1 計画期間内に妊娠・出産を迎えた女性従業員が出た場合、仕事と家庭の両立を図れるよう全面的に支援をする。

- 出産育児関係の公的支援制度の資料を作成し、ガイダンスを行い周知。
- 円滑な復帰にむけ、復帰支援プログラムを作成。従業員の状態を把握し、相談しながら作成。
- 先輩ママの声や経験をホームページにアップ。

目標2 妊娠中、出産後の従業員の健康管理や相談窓口を設置

- 毎月、相談日を設定し、個別に相談を実施。産業医や心療内科医との面談も実施。健康福祉センターの専門相談日等を紹介。

目標3 毎週水曜日のノー残業デー、インターンシップ受け入れを実施する

- 毎週水曜日のノー残業デーの推進とインターンシップ受け入れを実施。

目標4 育児短時間勤務正社員制度等を策定する

- 短時間勤務制度には、時間を短くする方法、職種を限定する方法、勤務地を限定する方法を取り入れた。また、育児のほか、介護も利用できることとした。
- 子の看護休暇を、中学校就学前までに引き上げた。また、孫も対象とした。

●従業員の声



(男性の育児休業取得者Aさんの声)
会社や同僚に迷惑かけたくない自分なりに仕事と育児の両立に頑張ってきました。しかし、妻の出産を機に、妻や両親の負担がますます大きくなると思い、上の子供達が夏休みで家にいる時間が増えるタイミングで育児休業を取ることにしました。夫婦で育児を分担することができ、充実した時間が持て、親子で新たな発見もでき、なにより妻の笑顔が増えたことが良かったです。

(男性の育児休業取得者Bさんの声)
私は3交代勤務で現場の責任者であり、育児休業をとることについて随分悩みました。妻が出産で実家に帰らざるを得ず、上の子は連れて行けないとなると、どうしても私が何とかしなければならず、育児短時間勤務なども考えました。上司や労働組合や総務部の皆が相談に乗ってくれて、最終的には妻が実家に帰る期間、育児休業取得することとしました。夫婦で仕事と家庭を頑張ることで、お互いの絆も深まり、夫婦の会話も増え、理解が深まり良かったです。