

## アスビオファーマ株式会社

所在地：神戸市

業種：学術研究、専門・技術サービス業（医薬品の研究開発）

従業員数：196名（男性 163名、女性 33名）

### 1 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成21年5月1日～平成23年4月30日（認定3回目）

(2) 目標

- ① 各層を対象とした「次世代育成支援に関する社会情勢」「子育て支援グループ方針」「DSグループ各種支援制度」の理解促進を目的とした周知啓発活動を行う
- ② 第一三共グループ共通「仕事と育児の両立支援ホームページ～willie～」を全従業員に対して再周知する。
- ③ 平成21年度に拡充した育児支援制度に対し、モニタリングを実施し必要に応じて見直しを行う。
- ④ 会社ニーズ、従業員ニーズ、社会情勢の変化に応じた制度の見直しを必要に応じて行う。
- ⑤ 所定外労働時間削減のための措置を講じる。
- ⑥ 有給休暇取得促進のための措置を講じる。
- ⑦ ワークライフバランスを推進する。
- ⑧ ハラスメント防止のための措置を講じる。
- ⑨ 若年者に対するインターシップ等の就業体験機会の提供を行う。

### 2 目標に対する取組結果

- ① 社内報・子育て支援ガイドブック・社内ポータルサイトにより次世代育成支援対策について従業員に対して周知した。また、新任幹部に対する研修の実施、制度利用者等に対する育児支援面談を行った。
- ② 「willie」について、子育て支援ガイドブックや社内報への掲載、育児支援面談での案内により周知を行った。
- ③ モニタリングを実施し、その結果を踏まえて、育児時間制度、育児短時間制度の改定を行った。
- ④ 組合との継続的な協議、育児支援面談での要望聴取を実施し、休業復職時に労働時間制度について確認面談を実施することとし、また、会社提携託児施設を新設した。

- ⑤ 長時間労働者に、「業務改善書」の提出及び医師面接の実施を徹底した。また、労働時間制度の運用ルールを再度周知、ワークライフバランスデー（ノー残業デー）を徹底した。
- ⑥ 夏季休暇、有給休暇取得促進日、ライフイベント休暇を社内イントラネット等により周知し、長時間労働者に対しては過重労働防止休暇の取得を奨励した。
- ⑦ 社内報によりワークライフバランスの考え方を周知し、ワークライフバランスデーを電子掲示板、社内イントラネットへの掲載により周知した。
- ⑧ 社内イントラネット等で、全従業員に対してハラスメント防止体制を周知した。
- ⑨ インターンシップを実施した。

### 3 計画期間中の育児休業取得者数

男性2名、女性6名

### 4 くるみんマークの活用状況とその効果

#### <活用状況>

- ・ 会社のホームページへの掲載
- ・ 採用説明時において、くるみんマーク取得についてPR

#### <効果>

- ・ 両立支援に積極的に取り組む企業に勤務しているということが、従業員の満足度向上につながっている。
- ・ 採用活動において、男女とも働きやすい環境が整備されているということを証明でき、学生の共感を得ている。

## 伊藤ハム株式会社

所在地：西宮市

業種：製造業（食肉加工品製造、販売）

従業員数：3,808名（男性2,634名、女性1,174名）

### 1 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成21年4月1日～平成23年3月31日（認定2回目）

(2) 目標

- ① 計画期間内の、育児休暇の取得状況を、男性3名以上、女性90%以上とする。
- ② 育児支援制度を拡充し、仕事と家庭の両立支援を推進する。
- ③ 従業員一人当たりの年間所定外労働時間を10%削減し、総実労働時間の短縮を図る。

### 2 目標に対する取組結果

- ① 男性4名取得、女性100%取得。
- ② 家族ケア休暇（子の看護）について、取得日数の上限を子の人数に関わらず10日までに改定した。
- ③ 「ノー残業デー」の実施、残業事前システムの導入により労働時間の適正化に対する意識の向上を図り、計画期間前に比べ、従業員の年間所定外労働時間を約40%削減した。

### 3 計画期間中の育児休業取得者数

男性4名、女性21名

### 4 くるみんマークの活用状況とその効果

#### <活用状況>

- ・ 人事担当者の名刺への掲載
- ・ 採用活動で使用する応募者向け資料への掲載
- ・ 会社のホームページへの掲載

#### <効果>

働きやすい環境づくりに取り組んでいるという会社のPRにつながった。

## シスメックス株式会社

所在地：神戸市

業種：製造業（臨床検査機器及び試薬）

従業員数：2,282名（男性 1,531名、女性 751名）

### 1 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成20年4月1日～平成23年3月31日（認定1回目）

(2) 目標

- ① 育児支援関連制度の拡充
- ② 労働時間の適正化
- ③ 現行制度の取得率推進
- ④ 地域貢献活動の実施

### 2 目標に対する取組結果

- ①・ 育児休業について、対象を子が満1歳（1歳6か月）に達するまでから満2歳に達するまでに拡充した。
  - ・ 看護休暇について、子が小学校に入学するまで年5日を限度から、子が中学校に入学するまで子の人数にかかわらず年10日まで取得できるよう拡充した。また、一律無給から、積立有給休暇を利用できるようにし、積立有給休暇を利用した場合には有給とできるようにした。
  - ・ 短時間勤務制度及び始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの制度について、子が小学校に入学するまでから子が小学校3年生を終えるまでの期間に拡充した。
  - ・ 短時間勤務制度の利用につき、就業規則上のフレックスタイム制度と育児支援規程上の短時間勤務制度との併用を可能とした。
  - ・ 敷地内に独立して建屋を建築し、「シスメックスキッズパーク（事業所内託児所）」を設立した。常時保育だけでなく一時保育も可能で、現在22名の乳幼児を預かっている。
  - ・ イン트라ネット上に「働きやすさの窓口」、「人事サポートナビ」を開設し、育児・介護休業関連制度についての検索を利用しやすいように工夫した。
- ②・ フレックスタイム制度について、対象者を従来の一部の従業員のみから一部職種を除いた従業員全員にまで拡充した。
  - ・ フレックスタイム制度対象者に対して運用の徹底を図るため、eラーニングによる従業員教育を実施し、労働時間の適正化を図った。

- ③・ 夏季休暇をなくし、代わりに他の日を休日として祝日と組み合わせ、連続休暇を設定した（社員のリフレッシュを図る意味で連続的に休暇を取得できるように調整）。
  - ・ 各年度リフレッシュ休暇対象者へ案内を発信し、休暇取得の促進を図った。
- ④ 「子ども職場見学会」を開催、神戸市が行っている「大人・親の働く姿を見せる運動」に参加した。

### 3 計画期間中の育児休業取得者数

男性 1名、女性 64名

### 4 くるみんマークの活用状況とその効果

#### <活用状況>

会社ホームページ、名刺等へ掲載予定

#### <効果>

マーク取得後間もないため今後の効果を期待している。

## 住友ゴム工業株式会社

所在地：神戸市

業種：製造業（タイヤ等ゴム製品の製造、販売）

従業員数：5,330名（男性 5,006名、女性 324名）

### 1 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成21年4月1日～平成23年3月31日（認定2回目）

(2) 目標

- ① 計画期間内の育児休業の取得状況を、男性1名以上、女性80%以上にする。
- ② 育児支援策をさらに充実させる。
- ③ 職場における育児に関する意識を高め、育児を行う従業員に対し、理解と協力が得られる風土作りを行う。
- ④ 所定外労働時間の削減を実施する。
- ⑤ 年次有給休暇の取得促進策を実施する。

### 2 目標に対する取組結果

- ① 男性2名、女性100%取得。
- ② 就業規則の見直しを行い、育児短時間勤務の時間変更可能条項を追加した。
- ③ ワーク・ライフ・バランスプロジェクトチームが中心となりCSR報告書へのワーク・ライフ・バランス関係記事の掲載、職場参観日の実施を行った。
- ④ 生産性向上、業務効率化への取組を行い、連絡会での実施報告を通じて、従業員への意識付けを行った。また、毎週水曜日をノー残業デーとして、ワーク・ライフ・バランスの推進を図った。
- ⑤ 有給休暇一斉取得日及び記念日休暇取得活動を継続実施した。

### 3 計画期間中の育児休業取得者数

男性 2名、女性 26名

### 4 くるみんマークの活用状況とその効果

#### <活用状況>

- ・ 名刺、社内報、会社のホームページへの掲載
- ・ CSR報告書に関連記事を掲載

#### <効果>

- ・ 採用活動において育児休業等の制度に関する質問が増えた。
- ・ ワーク・ライフ・バランス制度を説明する際、客観的な評価を受けていることで説得力が増した。
- ・ 福利厚生面でのイメージアップにつながった。

## ネスレ日本株式会社

所在地：神戸市

業種：製造業（飲料、食料品、菓子、ペットフード等の製造・販売）

従業員数：2,032名（男性 1,712名、女性 320名）

### 1 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成20年4月1日～平成23年3月31日（認定1回目）

(2) 目標

- ① 育児のための勤務時間短縮措置を拡充する。
- ② ノー残業デーを導入する。

### 2 目標に対する取組結果

- ① 育児のための勤務時間短縮・深夜業免除の対象を小学校就学前から小学校3年生までに拡大した。
- ② 「フレキシブルな職場環境」推進CEOメッセージを従業員に発信した。
  - ・ 午後6時以降の社内会議を計画しないこと
  - ・ フレキシブルなランチタイムの設定
  - ・ 金曜日は17時45分には仕事を終えて、週末の休みに入ることを推奨（工場の交代勤務担当以外の社員に適用）

### 3 計画期間中の育児休業取得者数

男性 15名、女性 19名

### 4 くるみんマークの活用状況とその効果

<活用状況>

希望者を対象に名刺への掲載

## 浜屋株式会社

所在地：姫路市

業種：卸売業、小売業（仏壇・仏具・墓石・ギフトの販売）

従業員数：313名（男性 198名、女性 115名）

### 1 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成20年4月1日～平成23年3月31日（認定1回目）

(2) 目標

- ① 計画期間内の育児休業の取得状況を、男性1名以上、女性80%以上とする。
- ② 育児休業・短時間勤務を取得しやすく、職場復帰しやすい環境を整備する。
- ③ 多様な働き方を拡大するため短時間勤務の導入を整備する。
- ④ 若者に対する就業体験機会の提供をする。

### 2 目標に対する取組結果

- ① 男性6名、女性100%取得。
- ② 社内会議、社内報にて育児休業、短時間勤務の制度について、従業員に対して周知し、育児・介護の相談窓口を人事課に設置した。育児・介護雇用安定等助成金の休業中能力アップコースを活用し、育児休業中の従業員に対して教育訓練を行った。
- ③ 短時間勤務について、特定コースの見直しを実施した。
- ④ トライやるウィークを2校より受け入れを行った。

### 3 計画期間中の育児休業取得者数

男性6名、女性7名

### 4 くるみんマークの活用状況とその効果

#### <活用状況>

- ・ 会社のホームページへの掲載
- ・ チラシ広告への掲載

#### <効果>

採用活動時、両立支援に取り組んでいる企業であることをアピールしやすくなった。



## 播州信用金庫

所在地：姫路市

業種：金融業、保険業

従業員数：910名（男性 490名、女性 420名）

### 1 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成19年4月1日～平成23年3月31日（認定1回目）

(2) 目標

①男性の育児休業取得者を1名以上とする。

②女性役付者の人員を計画期間前より5名増やす。

※ 主旨：固定的な性別役割分担意識の是正の為の意識啓発、男女の役割分担意識を解消する為の取組み

### 2 目標に対する取組結果

①男性1名取得。

②女性役付者を30名増加した。

### 3 計画期間中の育児休業取得者数

男性1名、女性51名

### 4 くるみんマークの活用状況とその効果

#### <活用状況>

- ・ 会社のホームページへの掲載
- ・ 顧客向け機関誌への掲載
- ・ 採用向けサイトに掲載予定

## 姫路信用金庫

所在地：姫路市

業種：金融業、保険業

従業員数：799名（男性 512名、女性 287名）

### 1 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成20年4月1日～平成23年3月31日（認定2回目）

(2) 目標

- ① 計画期間内の、育児休業の取得状況を、男性2名以上、女性85%以上とする。
- ② 妊娠中や出産者の女性従業員の健康確保および職場復帰のためのサポートを行う。特に職場復帰前に本人の要望をくみ取り、スムーズに職場復帰ができるように支援する。
- ③ 職場優先の意識是正および職場環境改善のための研修を、従来より対象者を拡大し実施する。
- ④ 若年者に対し就業体験会を提供するため、インターシップの対象大学および対象人数を拡大し実施する。

### 2 目標に対する取組結果

- ① 男性3名取得、女性の取得率110%
- ② 人事部作成の「出産を控えた方へ」の冊子を対象従業員へ配付し、当金庫で契約した看護師を中心に育児休業者の健康相談に応じ、心身のサポートを実施した。また、職場復帰に向けての事前調査を実施し、本人の要望を確認し無理なく職場復帰ができるよう援助を行った。
- ③ 従来部店長・次長を対象としていたメンタルヘルス研修の対象を支店長代理まで拡大・実施し、職場環境の改善を図った。
- ④ 新たに対象を2校追加し、人数も拡大してインターシップを実施した。

### 3 計画期間中の育児休業取得者数

男性3名、女性29名

### 4 くるみんマークの活用状況とその効果

#### <活用状況>

ホームページ及び従業員募集時の会社案内等への掲載

#### <効果>

- ・ 従業員全体の育児休業取得等に関する認識が向上し、職場環境改善につながっている。
- ・ 学生からは子育てをしながら長く勤めることができる企業との評価を受け、就職志望者が増加している。

## 株式会社ワールド

所在地：神戸市

業種：卸売業、小売業（衣料品の企画・販売）

従業員数：2, 192名（男性1, 256名、女性 936名）

### 1 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成20年4月1日～平成23年3月31日（認定1回目）

(2) 目標

- ① 「育児短時間勤務制度」の利用を促進する。
- ② 男性の育児休業取得者をだす。
- ③ 仕事と育児を両立している従業員のコミュニケーションを図る場を提供し両立推進活動を行う。
- ④ 育児休業からスムーズに職場復帰できるよう子どもの預け先支援を行う。
- ⑤ 所定外労働、残業削減策のための取組を実施する。
- ⑥ 年次有給休暇をより取得しやすい環境作りを行う。
- ⑦ 「子供参観日」の参加家族を増やす。

### 2 目標に対する取組結果

- ① 産休前の従業員に「個人面談実施管理表」、「面談実施案内メール」により管理し、個人面談を実施した。また、復帰後の両立支援策として「育児短時間制度」の利用を促進した。
- ② 男性1名取得。
- ③ 「育児ママコミュニティ」を設置し両立推進活動（同じ環境の育児従業員が集まり食事をしながらそれぞれが感じている問題点の共有を行う。）を実施した。
- ④ 育児コンシェルジュデスクを活用し、早い段階から育児休業中の従業員へ認可保育の早期情報提供や無認可保育施設、ベビーシッター、地方自治体の支援内容の提供などを行った。
- ⑤ 所定外労働1カ月30時間とした上限の目標を超える従業員本人や上司に対し時間管理者から告知メールなどを行い、残業40H未満対象率が計画期間の3年間で平均98.3%までになった。
- ⑥ 取得率50%台に達した。
- ⑦ 子供参観日の参加人数が計画期間前の年度が50名であったのに対し計画期間終了の年度は89名とした。

### 3 計画期間中の育児休業取得者数

男性 1名、女性 78名

### 4 くるみんマークの活用状況とその効果

#### <活用状況>

- ・ 会社のホームページへの掲載
- ・ 求人票、新卒セミナー配付資料、名刺に掲載準備中