

## 株式会社 PFU

### ◎ 事業所概要

企業名：株式会社 PFU  
代表者氏名：代表取締役社長 長堀 泉  
所在地：かほく市宇野気又 98 番地 2  
業種：製造業  
労働者数：2555 人



### ◎ 行動計画

1 計画期間	平成 30 年 4 月 21 日 ~ 令和 2 年 4 月 20 日
2 内容	
目標	○女性の育児休業取得率を90%以上とする。 ○男性の育児休業取得率を13%以上とする。 ○仕事と育児の両立に関する柔軟な働き方に向けた制度等の運用見直しをする。 ○労働時間の適正化に向けた取り組みを実施する。 ○次世代育成支援の推進による地域貢献を行う。

### ◎ 認定取得に向けた取組状況

- ・ 育児休職を取得しやすい職場環境作りの推進のため、毎月、育児休職取得者を社達に掲載することにより、女性の育児休業取得率100%、男性の育児休業取得率31%を達成した。
- ・ 育児短時間勤務制度の拡充（小学校3年生まで→小学校卒業まで）や、子の看護休暇の対象範囲の拡大（小学校卒業まで→中学校卒業まで）、事業所近隣保育園との保育事業契約締結、在宅勤務制度の拡充等、仕事と育児の両立に関する柔軟な働き方に向けた環境整備を行った。
- ・ 労働時間の適正化に向けた取り組みとして、「会議は1時間以内」ルールによる業務時間の見直しやペーパーレス促進、RPAを活用した業務改善による工数削減等を行った。
- ・ 「PFU ものづくりラボ」や「バレーボール教室」、「宇宙の学校」等、子ども向けイベントの開催や親子ふれあいの機会の提供を行った。

## 企業からのひとこと

### ○行動計画に基づく取組に当たって工夫した点

- ・ 育児休職入り前と復職の際に、上司及び人事担当者による面談の実施
- ・ 産休/育児休職者向けセミナーの開催（R元/3/12開催、R2はコロナにより中止）
- ・ 休職者への定期的社内情報提供
- ・ 「仕事×出産・育児ハンドブック」の整備・更新
- ・ 相談窓口の明確化

### ○行動計画に基づく取組の効果・課題

- ・ 平成 29 年より在宅勤務制度を導入していたため、コロナ禍で出社が困難になった際も在宅勤務を利用することで、仕事と育児を両立することが出来た。  
在宅勤務利用により、通勤にかかる時間が無くなったことで、時間にも、気持ちにもゆとりが生まれた、という声があった。  
短時間勤務から在宅メインのフルタイム勤務に戻す社員が増えた。
- ・ 在宅勤務中の途中離席など、制度としては柔軟な働き方が可能となっている一方、申請や上司承認などの手続きが煩雑な部分もあり、より使いやすい運用への改善が必要である。

### ○育児関連休業を取得した男性社員の声

- ・ 育児休業を取得すると妻以外の家族も喜ぶのでオススメ。（営業・30代）
- ・ やってほしい事はすべてやってくれたと妻に喜んでもらえた。（開発・30代）
- ・ 授乳以外は交代で分担。食事を作る割合は自分が多めに担当。第一子ということもあり、おむつ交換は一緒にすることが多かった。（開発・30代）
- ・ 「取るだけ育休」ではなく、「しっかり育休」で子育てを楽しんで。（開発・30代）
- ・ 仕事中心の意識から、家族中心の意識が変わった。（購買・40代）
- ・ 仕事の調整をしっかりとぜひ取得すべき。（開発・30代）
- ・ 実際に育児を長期間やることでわかることもたくさんあり、妻の辛さがわかった。  
（開発・30代）
- ・ 休日だけや、妻もいる状態での育児と、一人で平日5日間ずっとやる育児とでは全然違った。（開発・30代）