

北陸通信ネットワーク株式会社

◎ 事業所概要

企業名：北陸通信ネットワーク株式会社

代表者氏名：代表取締役社長 松島 英章

所在地：金沢市

業種：電気通信事業

労働者数：160人



◎ 行動計画

1 計画期間 平成27年4月1日～平成30年3月31日

2 内容

- 目標
- 従業員へ育児・介護休業制度を周知することにより、制度利用の促進を図り、仕事と家庭の両立を支援する環境を整備する。
 - 所定外労働時間の削減を進め、仕事と家庭の両立を支援する環境を整備する。
 - 次代の社会を担う若年者の安定就労促進に資する就業体験機会を提供する。

◎ 認定取得に向けた取組状況

・ 全社掲示板にて育児・介護休業制度の周知を行った。その際、制度の新旧対照表を作成し、制度の変更点についても分かりやすいようにした。

・ 平成28年4月にフレックスタイム制のコアタイムを撤廃し、従業員一人ひとりが柔軟に働ける環境を整備した。また、毎月の安全衛生委員会にて休暇の取得状況を確認し、全社掲示板にて有給休暇の取得促進について呼びかけを行った。

・ 平成27～29年に、高校生のインターンシップを行った。毎年2名の高校生を受け入れ2日間かけて業務体験の場を提供した。

・ 平成28年4月から、子が小学校就学の始期に達する年の3月末まで所定外労働に従事しないことができるように規定を整備した。また、子が満3歳に達する年度末まで、1日の勤務時間を5時間40分まで短縮でき、子が満3歳に達する年度末の翌日から小学校3年生の年度末までは1日6時間40分までの短時間勤務制度の措置を受けることができるようにした。

◎ 企業からのひとこと

○ 行動計画に基づく取組にあたって工夫した点

- ・ 仕事と家庭の両立を支援する環境を整備するために、有給休暇の取得率向上を全社員向けに周知し、休暇取得をしやすい職場環境を整備した点。

○ 行動計画に基づく取組の効果・課題

- ・ 女性の育児休業取得率と育児休業取得後の復職率はどちらも100%であった。今後の課題として、男性職員が育児休業を取得しやすい職場風土づくりに向けて、取り組みを行いたい。

- ・ 行動計画期間において、3年連続で有給休暇平均取得日数が増加した。

○ 育児関連制度を利用した男性社員の声

(線路施設部 42歳)

・ 子どもが病気になった際、病気の子以外に未就園児がいた場合に妻が一人で複数人(病気になった子と元気な子)を病院に連れて行くのは大変なので、積極的に子の看護休暇を取得し、病気になった子を病院に連れて行っています。妻の負担軽減だけでなく、夫婦で協力し合うことで夫婦円満につながっています。

また、妻が出産で入院した際に、自分以外に学校や幼稚園に通っている子どもたちの面倒を見る人がいなかったため、数日間の休暇を取得する必要があり、配偶者出産休暇という特別休暇があり非常に助かりました。一人で一日中子どもたちの面倒を見て、子育ての大変さに改めて気付くことができ、妻だけに任せず、夫婦で子育てしようという気持ちになりました。

(品質保証部 36歳)

・ 初産であったこともあり、妻が非常に不安を抱えていましたが「配偶者出産休暇」制度の活用で、出産前後のサポートに専念することができ、非常に助かりました。また、出産後の生活リズムが子供中心となり、夜寝られないことも多々ありましたが、フレックスタイム制度で入社時間を調整することが可能でしたので、心身の負担を和らげることができました。