

株式会社 前田産業 様の両立支援の状況

【基準を満たしている項目】

行動計画で定めた目標を達成したこと

行動計画で定めた目標は以下のとおり

○育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直しを図る

→ジョブローテーションにより社員のスキルアップを図り、互いに仕事をカバーできる体制や風土を作った

○年次有給休暇の取得促進を推進、メリハリのある働き方の実現を目指す

→年次有給休暇の取得状況を把握・社員へ周知を行う等し、年次有給休暇取得促進に努めた

計画期間内における育児休業取得率

男性の育児休業取得率：53%

3歳から小学校就学前までの子を育てる労働者を対象とした所定外労働の制限及び短時間勤務制度を講じていること。

時間外労働及び休日労働に関する状況

○直近の事業年度における労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数

合計時間数が各月全て45時間未満



Q1 仕事と子育ての両立の取組において、従業員の方の声をお聞かせください。

(育休を取得された社員の感想や両立支援にあたっての上司、同僚の声などをご回答いただければと思います。)

・ 育休を取得した男性社員の声

両親が双方とも遠方に住まいしていて両親を頼るということができませんでした。

そのような中で、これまでも育休を取得した先輩社員がいたこともあり、上司・同僚に育休取得を申し出た際、快く承諾してもらえました。初めての子育てということもあり、何もかもが初めての経験でした。振り返ってみると、私が育休を取得しなかったら、すべてを妻一人でやらなければならないのかと思うと、育休を取得して2人で協力できたことは本当によかったと思います。

1人目の時は両親に頼ることができましたが、2人目、3人目の時は頼れなかったので、育休を取得しました。生まれた子に時間が必要な中、上の子たちのお世話もしないといけないので、妻一人だと大変だったと思います。日常は仕事に追われ妻に任せきりになりがちな子育てにじっくり向き合うことが出来、とても充実した時間を過ごすことができました。

Q2 行動計画における仕事と子育ての両立支援や働き方の見直しの取組において、職場内でどのような影響がありましたか。

育児休業が終了し復帰したとしても、子供の急な発熱等により保育園よりお迎えの要請があり、帰らざるを得なくなる事も多々あります。そのような状況に対応できるように、ジョブローテーションを行いました。社員は複数の業務を経験することにより、部署間での協力が必要となった際に、垣根を超えたスムーズな連携が取れるようになりました。子育てをする社員が多くいる中で「お互い様」「おもしろいやり」の気持ちを忘れず、今後もワークライフバランスの充実を図って行きます。

Q3 今後の子育て・次世代支援において会社で特に力を入れて取り組みたいことを教えてください。

若手社員が多く活躍してくれており、共働きの社員が多くいます。男性も育児休業を取得しやすい制度が整っていると同時に、社内においても男女共に育児休業を取得しやすい風通しのよい職場環境作りに今後も取り組んで行きます。

又、会社行事を行う際は、社員とその家族参加型のレクリエーションやボランティア活動とし、会社行事の中でも親子の触れ合いの場を積極的に設けて行きたいと思っています。

社員が仕事と家庭を両立できる働きやすい環境を整備することが、企業自体の成長にもつながって行きます。全社員とその家族の物心両面の幸福を追求していきます。