

熊本利水工業 株式会社 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

○女性の育児休業等取得率を90%以上、男性の育児休業等取得率を30%以上とする。

→職員への育休に関するアンケート調査等を実施し、育休取得のニーズや課題を把握した。男性育休取得時の業務分担に関する引継ぎスケジュールを策定、社員へ周知し、組織的なサポート体制を強化した結果、男性及び女性の育児休業等取得率はともに100%であった。

○年次有給休暇の取得を計画期間において平均7日以上とする。

→年次有給休暇に関するアンケート調査を実施し、取得状況と課題を把握した。各部署において取得計画を策定し、取得促進策を全社員へ通知、個別に取得促進を行う等の取組の結果、計画期間における年次有給休暇の平均取得日数は11.9日であった。

計画期間内における育児休業等取得率

男性の育児休業等取得率：100%

「計画年休取得表」等で年次有給休暇の取得状況を管理する等計画的な年次有給休暇の取得の促進のための措置を実施していること

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。

・育休取得者の声

急な用事や働き方の相談にも応じてもらえる柔軟な環境があり、会社全体に『両立を応援する』温かい雰囲気があります。妊娠中の体調変化や復帰後の急な休みにも理解があり、社内規定や制度を最大限に利用させてもらえたことに感謝しています。

・同僚の声

私自身、2度の育休取得を通じて育児の大変さを経験してきました。その経験があるからこそ、急なトラブルの際の大変さも痛感しています。現在は、自分の経験を活かして、周囲のメンバーを積極的にバックアップするよう心がけています。

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。

休暇を取りやすい風土が定着し、有給休暇の取得率は約1.5倍へと大幅にアップしました。

社員一人ひとりのワークライフバランスが向上したことはもちろん、当社の働きやすさを数値で求職者にアピールできるようになったことは、採用戦略上の大きな武器になっています。

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。

今後は「制度がある」状態から「誰でも当たり前に使いこなせる」状態への深化を目指し、以下の点に注力します。

1. 男性育休取得のさらなる促進：取得率の向上だけでなく、数週間から数ヶ月単位のまとまった期間の取得を推奨し、パパ・ママ双方がキャリアと育児を両立できる環境を作ります。
2. 多様な働き方の定着：子育て世代に限らず、介護や自己研鑽など、全社員がワークライフバランスを最適化できるよう取り組んでいきたい。
3. 休暇を取得する社員への支援はもちろん、業務をカバーする周囲の社員へのフォロー体制をさらに充実させていきたいと考えています。子育てや介護に従事する社員

が気兼ねなく制度を利用でき、同時にそれを支える側も負担感なく、互いを尊重しながら働ける環境づくりに注力してまいります。