

Ⅱ 認定取得企業の事例

< 会社名 >

- ・ 行動計画の取り組み内容
- ・ 人事担当者へ質問
- ・ ピカイチ取り組み

太陽化学株式会社

●所在地：四日市市 ●業種：製造業 ●従業員数：724人（男性497人・女性227人） ※非正規従業員含む

■育児休業取得状況

H21年度～H23年11月：女性の育休者 26人／出産者 18人・男性の育休者 6人

■行動計画の取り組み内容

- ・育児休業期間中に失効年休分の給与を充当することができるようにした（最大20日間）。
- ・年休取得促進の為、半日年次有給休暇制度を導入した。
- ・妊産婦や育児をする従業員の職場環境改善（相談しやすい環境づくり）のため、「ランチママミーティング」や「プレママミーティング」を開催している。



Q&A

Answer 《人事担当者》 ●役職名：人事チーム主任 ●氏名：葛山 亜紀氏

Q 貴社が認定を取得するにあたり苦労されたことはどのような点でしたか？

A 男性の育児休業取得者の要件をクリアすることに苦労しました。
失効年次有給休暇を利用したストック制度（最大20日間をためて育児休業取得の際に充当することが可）を導入し、社内イントラネットで、当該制度を周知。該当者に対しては、再度メールにて通知し制度の周知を図り、取得を促しました。

Q 認定を取得してどのような効果がありましたか？

A 社内での男性育休者が増え、2010年度から2011年12月の末時点での取得者は6名で、その中には管理職の男性も含まれています。
また、育児をしながら働く女性に対する周囲の理解が得やすくなり、取得以前は育休や育児短時間勤務等の制度の利用者が少なかった部署においても制度利用者が増えています。
くるみんの取得に向け雇用環境の整備が進んだことにより、子育てを理由に退職する人が明らかに減りましたし、対外的に働きやすい企業と認知されるようになり、会社への問い合わせや女性の新規応募者が増えています。
認定を目指すことで、会社が成長するために必須条件である人材の確保と、貴重な人材の流出が防げるという大きなメリットがあると思うので、次回もそのための手段としてくるみん取得を目指したいと思っています。

Q 貴社の「ピカイチ!!」な取り組みを教えてください

A 我が社では、育児をしているママ達で年3～4回「ランチママミーティング」を開催し、ネットワーク作りと情報交換のために役立っている取り組みを行っており、女性社員にとっても好評です。
また、産休・育休に入る直前の女性社員とその上司に対し、「プレママミーティング」を実施し、復帰後も含めこれから利用できる制度の説明や雇用保険、休業中の社内手続き等を説明し、両者にこれらを改めて認識してもらい、安心して休業をしてもらう取り組みを行っています。

Q&A

Answer 《男性育休者》 ●役職名：インターフェイス・ソリューション事業部チームリーダー ●氏名：大久保 泰宏氏

Q 育児休業を取得した感想等教えてください

A 第2子の出産後に妻が里帰りから帰ってきた時期に5日間取得しました。
休業中は、部下にメール等で業務の進捗状況を連絡させ、指示を行いました。上の子どもがまだ小さく手間がかかるため、今後うまくやっていけるか心配でしたが、休業終了後の事も想定し、子どもの成育リズムを作ることができてよかったです。
育休は連続した形でしか取れないため、その後用事がある時に使えない事を残念に思っています。
妻には、「育休を取ってくれて心強かった。夫が不在中にサポートしてくれた夫の同僚に感謝したい」と言われました。

河村産業株式会社

●所在地：四日市市 ●業種：製造業 ●従業員数：339人（男性226人・女性113人） ※非正規従業員含む

■育児休業取得状況

H21年度～H23年11月：女性の育休者 17人／出産者 16人・男性の育休者 1人

■行動計画の取り組み内容

- ・男性社員も育児休業を取得できることについて社内報、管理職会議にて周知した。
- ・インターンシップ受け入れシステムを文書化した。



Q&A

Answer 《人事担当者》 ●役職名：総務部課長

Q 行動計画に取り組んだ効果を教えてください

A 周知により、男性の働き方の見直しや育児参加しやすい職場風土づくりに関して、少しずつ社員の意識が高まってきました。また、インターンシップ受入システムを文書化したことで、受入目的、受入体制、学校との調整事項および安全管理事項が明確化され、万全の準備を以って受け入れられるようになりました。認定に向けて、男性社員へ育児参加について理解を深めてもらう必要がありましたが、その過程に苦労しました。

Q 認定を取得しての反響などありましたか？

A 社内では最初、くるみんマークに関してピンときていない状況でした。認定取得について新聞に掲載されたことにより反響が始め、会社のパンフレットにくるみんマークを入れたらどうかと発展していきました。新聞掲載後、当社や社長へ取引先等から問い合わせがあり、社長自身も驚いていました。

Q 認定を取得して良かったと思われることは何ですか？

A 採用活動において、仕事と育児の両立のためにどのような制度があるのか、どういう取り組みをやったのか、女性が働き続けられる職場なのかという話題がよく出ますので、認定取得したことを通して丁寧に説明できるようになりました。もっと多くの男性社員に育児（休業）を経験してもらいたいとの思いもあり、次回の認定を目指したいと思います。

Q 貴社の「ピカイチ!!」な取り組みを教えてください

A 女性の働きやすい環境づくりを目指し、その意識を持つよう周知徹底を行っています。具体的には、経営者から「女性に長く働き続けて活躍してもらいたい」という方針を社内に徹底してもらい、現場管理者をはじめ全社員に十分理解してもらうよう呼びかけています。また、「当たり前のことを実行する」ということを常に考え実践しています。こうした取り組みを着実に進めた結果、今回くるみんマークの取得につながったと思っています。

Q&A

Answer 《男性育休者》 ●役職名：技術課 ●取得期間：5日間

Q 育児休業を取得した感想等教えてください

A 会社で育児休業取得を推奨していたことをきっかけに、家族との絆を深める機会にと思い取得しました。仕事とは違い、育児にかかる時間の配分がなかなか難しく、時間をうまく使うことが必要だと思いました。夫婦で協力しお互いの負荷を軽減するように工夫しました。子どもとずっと一緒にいることで改めて育児の大変さを実感しましたが、普段は発見できない子どもの仕草や行動をみることができ、育児に参加できたことは良かったです。短期間ではありましたが、妻は育児をサポートしてもらえたことで育児の疲れも和らいでいるようにみえました。

株式会社百五銀行

●所在地：津市 ●業種：金融業 ●従業員数：3,625人（男性1,543人・女性2,082人） ※非正規従業員含む

■育児休業取得状況

H21年度～H23年11月：女性の育休者 80人／出産者 69人・男性の育休者 2人

■行動計画の取り組み内容

- ・子育ての大切さについて等を社内報へ掲載、また、子どもが生まれた男性行員へ「男性の育児休業に関するリーフレット」を作成、配布し、男性の育児休業取得促進を図った。
- ・短時間勤務制度の対象となる子どもの年齢を「小学校就学の始期に達するまで」に拡大し、かつ、実働7時間から希望の多かった「実働6時間」へ変更した。
- ・子どもの学校行事に参加等するための休暇(ファミリー休暇)を新設した。等



Q&A

Answer 《人事担当者》 ●役職名：人事部人事課

Q 貴社が認定を取得するにあたり苦勞されたことはどのような点でしたか？

A 今回は第2回の行動計画ということもあり、前回よりも更にレベルが高い目標を設定するため、「どのような目標にするのか」、「その目標をいかに達成するのか」ということに苦勞しました。

Q 認定を取得しての効果などありましたか？

A 行内では、次世代育成支援に積極的に取り組んでいることが認められ、出産・育児への周りの理解が深まりました。

認定取得をディスクロージャー誌や当社ホームページに掲載したことで、取得企業としての認知度も高まり、会社説明会等でのPRにも活かすことができ、特に女性には良い印象を持って頂いています。

当行でも共働きが増え、若い世代が産休・育休制度等を利用して仕事を続けたいという意識へ変わっており、その結果、出産を理由とする退職者が減少しています。一方、男性も育児休業を取得できることや、実際に取得者がいることを知らない人がまだまだいると感じるため、周知を強化することと、男性の中で育休を取りたくても業務の都合で取れない状況にあるという人が、取得できるような職場環境を作り上げることが、今後の課題だと思っています。

Q 貴社の「ピカイチ!!」な取り組みを教えてください

A 育休中の行員を対象に「育児休業ミーティング」を年に1回2カ所で開催（子連れでもOK）。会社の状況を伝えたり、育休者どうして交流することで、復帰に対しての不安を払拭しています。今後も回数を増やしたり、継続して欲しいと大好評です。

また、「自宅学習システム」として全行員に対し、イントラネットで流している会社の情報を自宅でも閲覧できるようにしました。忙しくて日中に職場で見られないので、自宅でゆっくりと閲覧したいという行員の声により実現しましたが、育休で職場を離れている者にも好きなときに閲覧でき、不安解消につながると好評です。

Q&A

Answer 《男性育休者》 ●役職名：リスク統括部信用リスク管理課課長代理 ●氏名：石田 博章 氏

Q 育児休業を取得した感想等教えてください

A 取得期間が短い場合に有給となる取り扱いが新設されたのを受け、5日間取得しました。

育児については理解しているつもりでしたが、実際にやってみると具体的にどうして良いのかわからないことばかりでした。普段から妻に任せきりだったので、休業中は妻とコミュニケーションを取った上で教えてもらうよう心掛けました。妻の大変さも共感でき、妻からは「育児の話題に限らず、コミュニケーションが増えた」と喜ばれました。

仕事の引き継ぎや人事・給与面への影響を考えると、長期の取得は難しいとは思いますが、経験を積んだ人材を失わないためにも休業への職場の理解と取得者へのフォローは必要かなと思っています。

財団法人食品分析開発センターSUNATEC

●所在地：四日市市 ●業種：サービス業 ●従業員数：99人（男性25人・女性74人） ※非正規従業員含む

■育児休業取得状況

H21年度～H23年11月：女性の育休者 5人／出産者 5人・男性の育休者 2人

■行動計画の取り組み内容

- ・計画期間内に男性の育児休業取得者1人以上を目指し、取得者が出た。
- ・産休中、育児休業中及び復職後の職員が利用できる相談窓口を設置した。
- ・所定外労働削減のため、ノー残業デーを全ての部署で設定し実施した。
- ・年次有給休暇の取得促進のため、有給取得予定表を用いて計画的な取得を促している。



2011年くるみん取得

Q&A

Answer 《人事担当者》 ●役職名：総務グループ人事課リーダー ●氏名：前田 明子 氏

Q 行動計画に取り組んでいかがでしたか？

A 当センターでは、行動計画の目標の一つとして「男性の育児休業取得者1人以上を目指す」ことをあげましたが、男性職員のうち育児休業対象者が3人という状態でしたので、この目標の達成が最も困難でした。そのため、センター内での声かけを積極的に行い、最終的に男性2人が育児休業を取得しました。その後、職員の育児休業制度への関心も向上しました。経営者が率先して取り組みを呼びかけたことでスムーズに運んだと思います。

Q 認定を取得しての反響などありましたか？

A センター内では「今までになかったジョブリターン制度が導入され利用できるようになって良かった」、「男性の育児休業への理解やノー残業デーなど自分自身への意識付けができるようになった」との声ができています。

また、社外から男性の育児休業取得についての問い合わせをいただいたり、施策について参考にしたいとの好評価をいただきました。

Q 認定を取得して良かったと思われることは何ですか？

A 職員のワーク・ライフ・バランスへの意識が高まり、ノー残業デーや計画的に年休を取得するなど所定外労働の削減につながっています。

Q 貴社の「ピカイチ!!」な取り組みを教えてください

A 両立支援と同時に、業務効率化や多能工化を目指しています。サナテック独自の改善方式としてSPS（サナテックプロダクションシステム）があります。自分達の業務を見直して効率化を行っています。年2回チーム単位で発表する機会もあります。

また、5S活動は清掃、清潔、しつけ、整理、整頓の改善を目標として取り組んでいます。こちらセンター内で表彰制度があり、職場のモチベーションアップにつながっています。

また、職員が急に休んだ場合など、すぐに部門間応援も行えるよう、業務の多能工化を積極的に進めています。

Q&A

Q 男性育児休業取得者に、育児休業を取得した感想等お聞きしました

《男性育休者①》 ●役職名：コンサルティング室 ●取得日数：3日間

A 男性の育児休業取得が認定要件の1つということで、WL Bプロジェクトチームが制度利用を呼びかけていたこともあり、第二子のために取得しました。生まれたばかりの子どものそばにいられたことは良かったと思います。妻も「取得してもらって良かった」と話しています。

《男性育休者②》 ●役職名：第1理化学 ●取得日数：1日間

A 育児休業したきっかけは第二子の育児への参加です。妻との育児分担ができて良かったと思います。妻も喜んでくれました。

株式会社第三銀行

●所在地：松阪市 ●業種：金融業 ●従業員数：1,642人（男性1,021人・女性621人） ※非正規従業員含む

■育児休業取得状況

H21年度～H23年11月：女性の育休者 54人／出産者 45人・男性の育休者 1人

■行動計画の取り組み内容

- ・育児休暇期間が5日間を超えない場合は有給とする制度を導入した。
- ・女性の職域拡大に関するオフサイトミーティング（ポジティブ・アクションの勉強会）を県内4地区で開催した。
- ・地域の高校、中学校等で金融経済教育を実施した。
- ・所定外労働削減のため、「定時退行時計」を配布し定時退行を進めている。
- ・ワーク・ライフ・バランス休暇を制定し、年次有給休暇の取得促進を図っている。



2008年、2011年くるみん取得

Q&A

Answer 《人事担当者》 ●役職名：人事教育部課長

Q 貴社が認定を取得するにあたり苦労されたことはどのような点でしたか？

A 認定取得要件の「男性の育児休業取得者」がなかなかいなかったため苦労しましたが、当行独自の制度（育休期間が5日間以内の場合、有給）を設けたことにより、男性の取得者も出て良かったと思います。

Q 認定を取得しての反響などありましたか？

A 行内では家庭も仕事も積極的に取り組む職員が増えました。行外では地域貢献活動の一環として学校で金融経済教育など行うことで地域の結びつきがより深まり、おおいに企業のイメージアップにつながりました。また、採用に関しても、認定後は総合職希望者が増えました。

Q 認定を取得して良かったと思われることは何ですか？

A 従業員のワーク・ライフ・バランスに関する意識が高まりました。また、取り組みの1つとして、女性の職域拡大に関するオフサイトミーティングを実施したことで、女性も昇進を目指す意識が高まってきたと感じています。係長以上の女性役職者は平成17年度は52人でしたが、平成23年度は141人（女性社員の24.1%）となりました。認定に向けた取り組みの成果だと思っています。
今後も従業員一人ひとりが仕事への意欲を持ち、活き活きと働ける職場環境をつくっていきたくと思っています。

Q 貴社の「ピカイチ!!」な取り組みを教えてください

A 両立支援のひろばにも掲載しましたが、いろいろな取り組みを行っています。そのなかでも**育児休業期間が5日間を超えない場合は有給とする制度**の導入で、男性も育児休業を取得しやすくなったと思います。また、正社員のうち出産や育児、介護、配偶者の転勤などの理由で退職した者を対象に**再雇用制度**（退職時に申出をし、退職後5年以内であれば、1年間の契約社員として勤務後、正社員へ復職することが可能）を設け、復職支援を行っています。

Q&A

Answer 《男性育休者》 ●役職名：本部職員 ●取得期間：2日間

Q 育児休業を取得した感想等教えてください

A 配偶者出産休暇（2日）を取得し、その後、妻と2人で子どもを病院に連れて行くなどのために育児休業を取得しました。育児については普段から行っているため特に分からないことはありませんでしたが、予防接種など妻1人で行くことが難しいときに2人で行ったことは良かったと思います。妻は育児休業を取得したことを評価してくれています。

住友電装株式会社

●所在地：四日市市 ●業種：製造業 ●従業員数：5,914人（男性4,513人・女性1,401人） ※非正規従業員含む

■育児休業取得状況

H21年度～H23年11月：女性の育休者 84人／出産者 79人・男性の育休者 1人

■行動計画の取り組み内容

- ・育児休業期間を、子が満2歳に達するまでに延長。
- ・配偶者出産休暇の取得可能期間及び日数を拡充し、賃金補償も100%とした。
- ・短時間勤務制度の利用可能時間帯と、対象となる子の年齢を拡充した(小学校6年生終了まで)。
- ・ワーク・ライフ・バランスに関するハンドブックを作成・配布し、制度の理解促進を図った。
- ・半日有給休暇の取得可能日数の拡大、失効年休積立休暇の取得条件の拡大を行い、休暇取得促進を図った。
- ・育児や介護等を理由に退職した者を再雇用する制度を新設した。等



Q&A

Answer 《人事担当者》 ●役職名：人事部労政グループグループ員 ●氏名：古谷 健一 氏

Q 貴社は行動計画の目標数がたくさんありましたが、認定を取得するにあたり苦労されましたか？

A 認定基準のひとつである行動計画の目標ですが、労働組合の意見も取り入れ、目標数が13と多くなりましたので、それらを達成すること、また、それを証明する為の提出物を揃えることは大変でした。

その中でも達成が難しかったのは、男性の育児休業者がいなければならないことと社内諸規程の改定を行うことでした。社内諸規程の改定については、目標数の多さから、たくさんの改定箇所があっただけではなく、同時に32事業所分の規程を改定し、届出をしなければならなかったため、大変苦労しました。また、今後の男性育休者取得の環境整備については、まだ十分とはいえないため、まずは、身近なところから意識づけを行い、更に取得実績を作る中で、全社的に推進していくことを考えています。

Q 認定を取得しての効果などありましたか？

A くるみんマークを取得したことで、「税制優遇制度（建物等の割増償却制度）」を受けることが出来たことです。また、今後、リクルート活動等の、社外活動に対するPRIにとっても有効だと実感しています。

Q 貴社の両立支援への方針を教えてください

A 男性の育休取得の推進など、更なる両立支援の推進の為には、ワーク・ライフ・バランスに対する職場の理解も必要ではないかと思っています。それには若い世代よりもむしろ、社員一人ひとりの意識格差の解消を図ることや職場の上司の意識改革が必要であると感じています。また、くるみんマークを取得したことにより、自身も人事担当者として、よりワーク・ライフ・バランスの推進に対する意欲が向上しました。今後、更なる環境整備を行うことに対する動機付けとする為にも、くるみんマークの2回目の取得を目指すつもりです。

Q 貴社の「ピカイチ!!」な取り組みを教えてください

A 人生における様々なライフイベント(妊娠・出産・育児・介護)のステージごとに、どのような制度を利用できるか当社規定の取扱いと運用を分かりやすくまとめた「ワーク・ライフ・ハンドブック」を作成し、利用促進を図っています。また、現在、第2版を作成中です。

また、「カフェテリアプラン（選択型福利厚生制度）制度」を導入しています。これは、あらかじめ用意された福利厚生メニューを、社員一人ひとりが一定の持ち点(ポイント)の範囲内で個々のニーズに併せて自由に選択して利用することが出来る制度です。当社では社員一人に年間一定の持ち点（1ポイント＝1円）を付与しており、特に、育児・教育・介護に関しては、1ポイントで2倍（2円分の扱い）での利用が可能となっており、介護や子育て支援を行う為のサポートに力を入れています。