

## Ⅲ 両立支援好事例

### < 会社名 >

- ・ 会社の方針
- ・ 主な両立支援の取り組み
- ・ 人事担当者の声
  
- ・ 雇用均等室両立支援  
アドバイザーから

# 一志東部農業協同組合

●所在地：松阪市 ●業種：複合サービス業 ●従業員数：126人（男性83人・女性43人） ※非正規従業員含む

## ■会社の方針

職員のニーズを基に、両立支援対策、年次有給休暇の取得促進など、職場環境の改善を進めている



### 両立支援の取り組み内容について教えてください

- ・ 職員の具体的なニーズを把握するため、両立支援制度に関するアンケート調査を実施。
- ・ 男性の育児参加のため、配偶者出産時休暇（2日）制度を設け、対象者はみな利用している。
- ・ 部署単位で計画的に年次有給休暇を取得できるよう、取得計画表を作成している。
- ・ 月1回の安全委員会にて、所定外労働削減や年次有給休暇取得促進のために必要な取り組みを検討している。



### 人事労務担当者からのメッセージをお願いします

#### 人事担当者の声

●役職名：総務課課長 ●氏名：田中 誠氏

平成23年4月より一般事業主行動計画を策定し、制度周知や年休取得日数向上を目標に、取り組みを進めています。

組合内では育休はあたりまえに取得できる雰囲気があり、女性職員の育児休業対象者はほとんど取得していますが、もう一度原点に戻り、育児支援等に関する全職員のニーズを把握するため、アンケート調査を実施しました。アンケート結果を基に、制度に関するリーフレットを作成したり、管理職を対象とした研修会を実施するなどして、職員への周知を継続的に行っていきたいと思います。

また、職員が趣味や旅行を楽しんだり、自分自身の生き方を充実させるためには、年次有給休暇を活用することが必要であると思い、各自が計画的に、確実に取得できるよう取得計画表を作成しました。

仕事の進め方の見直しや業務体制の整備と併せて、取得促進を呼びかけたいと考えています。

#### アドバイザーの感想

両立支援の取り組み内容について、総務部部長の船木氏、総務課長の田中氏にお話をお聞きしました。当事業所は行動計画に沿って取り組みを進めています。アンケート調査で職員のニーズを的確に把握して、職場の環境づくりをひとつひとつ進めていると感じました。また、年次有給休暇取得促進についても、部署単位で計画的に取得していけるよう話し合っていて、今後、取得率もアップされると思います。

# 株式会社エムテック

●所在地：津市 ●業種：サービス業 ●従業員数：47人（男性24人・女性23人） ※非正規従業員含む

## ■会社の方針

仕事と子育ての両立をはかるために  
まずは全従業員の健康状態が良好であることが重要  
また、過度の残業をなくし、年休取得促進や配偶者出産休暇の取得率の向上を目指す



### 両立支援の取り組み内容について教えてください

- ・ 定期健康診断の結果、所見のあった者に対し医師による意見聴取を行うなどフォローにより、従業員への健康管理の徹底を図っている。
- ・ 1人の者に業務が集中し過度の残業が生じないように、業務分担を行っている。
- ・ 男性の育児参加を目指し、妻の分娩時に配偶者出産休暇（2日）付与。
- ・ 結婚、育児を機に退職し従業員が再雇用を希望する場合、本人と会社が相談のうえ就業内容がマッチングすれば優先的に再雇用可能とした。



### 代表者からのメッセージをお願いします

#### 代表者の声

●役職名：代表取締役社長 ●氏名：村田 義信 氏

当社は各種設計、CADトレースサービス及びシステム開発事業を行っており、それに伴う特定労働派遣事業もしています。

従業員数は47人と少人数ですが、従業員の持つ技術は素晴らしく我が社の誇りです。そこで、健康管理はとても大切であり、健康状態に気を配っています。毎年、行われる健康診断後のフォローを従業員に呼びかけており、皆元気で活力あふれ仕事に取り組んでもらっています。

また、H22年度より一般事業主行動計画の2つの目標の達成に向けて頑張っております。1つ目は、所定外労働の削減であり、過度の残業をなくすため業務分担を行っています。2つ目は、年次有給休暇の取得促進で、そのために社内で作業効率を高めるよう工夫しています。

今まで男性は配偶者出産休暇制度や年次有給休暇は取得しても育児休業には至りませんでした。社内で制度の周知を行い、従業員と共に仕事と家庭の両立支援を目指していきたいと思っています。

#### アドバイザーの感想

当事業所は次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定は努力義務ですが、従業員からの提案もあり行動計画を策定され、目標はほぼ達成されています。村田社長は「我が社には技術をもつ従業員がたくさんおり、従業員は皆大切な人財です」と話され、従業員との信頼関係を築いていらっしゃいました。トップの方針が明確であると取り組みは進み、結果につながります。是非、認定を目指していただきたいと思っています。

# 東海住電精密株式会社

●所在地：三重郡菟野町 ●業種：製造業 ●従業員数：164人（男性116人・女性48人） ※非正規従業員含む

## ■会社の方針

全社員が仕事においてより一層成長を実感し、  
ライフの面においても充実感を得ることができる会社を目指しています  
『メリハリのある働き方』を実現し、多様な人材が『活き活き』と笑顔で働くことができる職場作りを推進しています



### 取り組み状況を教えてください

当社では、仕事（ワーク）も生活（ライフ）も共に充実できるよう、主に以下のような取り組みを行い、これらを通じて「企業の発展」と「個人の成長」を目指しています。

- ①労働時間適正化、労働生産性向上…1日の各個人の残業時間を設定し、管理ボードに掲示して意識化。各個人の残業時間を把握し、管理することにより残業時間削減に取り組んでいる。
- ②次世代育成支援、介護支援…次世代行動計画の目標に基づき、両立支援、介護支援に向けて取り組んでいる。
- ③カラダとこころの健康増進…ライン長以上の役職者が参加するメンタルヘルス研修の開催や、ストレスチェック診断、保健士による健康相談も希望する従業員に対し実施している。
- ④社会貢献支援…高校や高専の生徒のインターンシップの受け入れを実施。また、菟野町主催の「クリーン大作戦」に参加し、清掃活動を行っている。
- ⑤コミュニケーション促進…社長及び管理職による全従業員とのヒアリングの実施（年2回）。また、各個人に対しての「活き活き職場調査」による課題の明確化などにも取り組んでいる。
- ⑥グループ・グローバル対応…新しく完成した「東海ツールエンジニアリングセンター」にて、当社グループの製品の紹介、切削試験、技術講習会など開催。国内だけでなく、海外からのお客様も来訪いただいている。

#### 更に年次有給休暇取得促進を積極的に進めています

- ・積立有休制度（病気や介護以外にも、妊娠時の治療や不妊治療時にも年間20日取得できる制度）
- ・ライフサポート休暇制度（勤続：5年、15年、25年、35年に、連続3日間の取得奨励制度）
- ・アニバーサリー休暇（個人の記念日に、年2日間の取得できる制度）
- ・半日有休制度（年間全日有休20日のうち12日分が半休24日分として取得可能な制度）

結果、ライフサポート休暇はH22年度は100%を達成。全従業員の平均60%が消化するようになった。

その他にも、リフレッシュ休暇（勤続10年目に3日間、20年目に5日間、30年目に5日間を年次有給休暇とは別に付与される有給休暇）や、勤続5年ごとに会社より金一封が支給されるなどの取り組みも行っています。



### 育児休業制度について、ご意見、ご感想を

#### 人事担当者の声

●役職名：総務部部长 ●氏名：大橋 孝弥 氏

我が社では、当社グループの方針に基づき積極的に男性女性共に育児休業等制度の取得を啓発するなど、両立支援に取り組んでいます。女性社員の対象者全員が育児休業制度等を利用しています。男性に関してもせっかくの制度なので、基本は女性と同じように積極的に取得してもらいたいと思っていますが、経済的なこともあるので、給付金以外にも国の補助や支援があるととっと取得し易くなるのではと感じています。

次世代行動計画の認定に関しても、認定要件の一つでもある男性の育児休業者が計画期間中に出るように従業員に周知啓発し、取得できるよう前向きに取り組んでいきたいです。

#### アドバイザーの感想

大橋氏は、自社の行動計画の目標達成のため、各年度別にいつ、何をするのか等を独自の計画表を作成されています。計画表に沿って1つ1つ確実に進める姿勢がうかがえ、感動してしまいました。

また、上記の制度等に積極的に取り組まれているのをお聞きし、従業員さん達は働きやすいだろうと思います。300人以下の企業なので、認定要件の「男性育休者1人以上」は特例措置が適用となり、「子の看護休暇」や「育児短時間勤務」の取得でもよいこととなります。認定を是非取得し、企業のワーク・ライフ・バランスを一層進めて頂けるよう期待しています。

# 名張近鉄ガス株式会社

●所在地：名張市 ●業種：ガス業 ●従業員数：115人（男性74人・女性41人） ※非正規従業員含む

## ■会社の方針

法を上回る育児休業等制度・特別積立休暇制度を導入するなどして、ワーク・ライフ・バランスへの支援を全社をあげて行っている



### 両立支援の取り組み内容について教えてください

- ・正社員について、子が3歳に達するまで育児休業を取得できる制度を導入。
- ・子が小学校就学の始期に達するまで取得できる所定外労働の免除制度を導入。
- ・特別積立休暇制度により、失効年次有給休暇の取得を可能とした（最大30日間）。
- ・年次有給休暇の取得促進のため取得強化期間を設け、取得率がアップ。
- ・所定外労働時間削減のため、週1回のノー残業デーを実施。



### 特別積立休暇制度の利用者にお聞きしました

#### 制度利用者の声

●役職名：総務人事チーム ●氏名：久住 栄治氏

社内の就業規則改訂をきっかけに、第二子の育児のために特別積立休暇制度を取得しました。取得してみて日中の家事・育児のやるべき量の多さが分かり、今後も妻をサポートしようと思う気持ちが強くなりました。妻は「これからもどんどん家庭の事を手伝ってほしい」と話しています。



### 会社からのメッセージをお願いします

#### 上司の声

●役職名：総務部部长 ●氏名：宮崎 勇二氏

業務への影響や経済的な事情よりも、世間一般での男性が育児休業を取ることにに対する特別視が取得の妨げになっていると思います。この意識改革が一番の課題だと思います。

#### 人事担当者の声

●役職名：総務人事チーム ●氏名：高木 ひかる氏

ワーク・ライフ・バランスの充実が本人や会社にとってプラスになるという認識を浸透させることが、男性の育児休業取得向上につながると思います。ただし、長期間の休業となると収入面や業務遂行など課題が多く、意識改革だけでは取得につなげるのは難しいと思います。

#### アドバイザーの感想

当事業所は行動計画策定当初から、認定基準の達成に向けて取り組んでいらっしゃいます。法を上回る制度も導入され、働きやすい職場作りを積極的に行っています。引き続き制度利用を社員に周知して、是非、認定を取得していただきたいと思います。

# 株式会社安永

●所在地：伊賀市 ●業種：製造業 ●従業員数：807人（男性744人・女性63人） ※非正規従業員含む

## ■会社の方針

社員のやる気を引き出しつつ、業務体制や進め方を見直すことで、  
個人とチームの生産性向上につなげ、さらなるワーク・ライフ・バランスの推進を図る



### 両立支援の取り組み内容について教えてください

- ・積立年次有給休暇日数の積立上限を40日から50日に拡大し、休暇の活用と充実を図っている。
- ・育児休業後の職場復帰100%を目指し、職場復帰プログラムの充実を図り、職場復帰しやすい環境整備に取り組んでいる。
- ・社内広報誌「躍進」に両立支援の取り組み等を掲載し、社員へ周知を行っている。
- ・コミュニケーションの充実を目的に社員の家族を会社に招待し「YASUNAGA FAMILY EVENT」を実施している。
- ・会社と労働組合の代表でワーク・ライフ・バランスについて月1回会議を行い、環境改善への提案を行い、実践している。
- ・役員を交えた管理職研修において後継者育成教育を行い、内容を所属部署に伝達している。
- ・MD活動(ムダ取り)により労働者が個々にアクションプランを申告、実績を上司に報告し常に改善意識を持つようにしている。



### 人事労務担当者からのメッセージをお願いします

#### 人事担当者の声

●役職名：管理本部人事部人事グループグループ長 ●氏名：山本 正仁 氏

平成17年より一般事業主行動計画に沿って、社員が能力を十分に発揮し、安心して働き続けられることができるように積極的に取り組みを進めてきました。第1回目の計画では、子どもの看護や介護に積立年次有給休暇制度を使えるようにしました。さらに充実させるため、第2回目の行動計画で積立有給休暇の日数を40日から50日に拡大し、今では当制度の利用率は2割以上アップしています。

また、平成23年11月には子育てを行う社員と子ども達のコミュニケーションの充実を目的に、ファミリーイベント「わくわく家族のふれあいの日」を本社工場において開催しました。当日は当社がスポンサーになっている、なでしこリーグ女子サッカーチーム「くノ一」との交流やマグロ解体ショーなど、大変盛り上がりました。

今後は次世代行動計画の認定を目指し、両立支援に取り組んでいきたいと考えております。

#### アドバイザーの感想

人事担当の山本氏、北出氏に両立支援の取り組みについてお話をお聞きしました。当事業所は、行動計画の目標を着実に実行しており、かつ制度利用者も増えるなど結果も出ています。会議や伝達研修などで社員のニーズ把握や取り組みの周知を上手に行っていました。当事業所で行われた子どもとの交流イベントも次世代育成支援対策の1つとなります。是非、認定取得を目指していただきたいと思います。

# ヤマモリ株式会社

●所在地：桑名市 ●業種：製造業 ●従業員数：720人（男性444人・女性276人） ※非正規従業員含む

## ■会社の方針

法整備をきちんと行いコンプライアンスを遵守し、各制度を取得し易い雇用環境を目指していく



### 取り組み状況を教えてください

当社では、両立支援の取り組みとして一般事業主行動計画に掲げた以下の目標を社内報にも掲載するなど周知し、目標達成に向け取り組んでいます。

(計画期間) 平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間

- 目標1 計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。  
 男性…計画期間内に1人以上取得する  
 女性…取得率を90%以上とする  
 → 従業員の利用促進に努めた結果、女性の取得率はほぼ100%となった。
- 目標2 平成27年3月までに、4歳未満の子を持つ従業員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を5歳未満にする。  
 → 2年程前に対象年齢を3歳から4歳に引き上げた。今後は5歳へ引き上げを目標に審議を進める。
- 目標3 平成27年3月までに、従業員全員の所定外労働時間を、一人あたり年間320時間未満にする。  
 → 行動計画に掲げた対策どおり“所定外労働の多い部署や個人への管理を強化し啓蒙する”ことにより、かなり残業が削減されてきている。今後も目標をクリアできるよう周知啓発して全社を挙げて努力していきたい。



### 育児休業制度について、ご意見、ご感想を

#### 製造現場の声

●役職名：醤油部醸造課課長

今後男性から育児休業の申し出があった場合、最初は戸惑うかもしれませんが、短期の場合は同僚の理解と協力が得られれば問題なく実施できると思います。ただ、長期(1年程度)になった場合は、復帰を容易にする為にも定期的な入社や交流は必要であると感じていますし、また、代替要員の確保も課題となってくると思います。

#### 人事担当者の声

●役職名：管理課課長

女性の育児休業の取得は定着し職場での理解も得られています。今後は男性の育児休業についても、休業者が出た場合は上司を含め役割分担を見直し、育児休業を取得できるローテーションを組むなど工夫して、啓発していきたいと思っています。

そのためには同僚や社内での理解は不可欠だと思います。また、業務や部署によっては、引き継ぎや代替要員の確保等も課題として出ていますし、休業中の定期的な連絡、やり取り、同僚との交流を継続することは重要だと考えています。

#### アドバイザーの感想

好事例の掲載をお願いするにあたり、管理本部・総務人事部のシニアマネージャーさんと醤油部・醸造課の課長さんのお二人に面会し、お話を伺いました。

行動計画についてもきちんと会社の今後を考えて目標を掲げ、達成するために常に意識して取り組んでいるのが伝わって来ました。

現在は第2回目の届出を出して頂いてますが、是非認定を目指して頑張ってください。貴社の商品に「くるみんマーク」が付くことを楽しみにしています。

# 株式会社ロンビック

●所在地：四日市市 ●業種：製造業 ●従業員数：490人（男性460人・女性30人） ※非正規従業員含む

## ■会社の方針

働きながら子育てしやすい環境づくりのための雇用環境整備をすすめると同時に、従業員のコミュニケーション能力向上など人材育成を行う



### 両立支援の取り組み内容について教えてください

- ・ 育児短時間勤務制度は子が小学校3年生終了まで取得可能。
- ・ 育児・介護休業等の事由で退職した者が再就職を希望した場合復職できる再雇用制度を導入。
- ・ 所定外労働削減への取り組みの1つとしてフレックスタイム制を導入し、利用を推進している。また、月1回の安全委員会にて残業時間の多い者への対応方法を検討。
- ・ 年次有給休暇取得促進のため半日単位で取得可能とした。
- ・ 職場懇親会や社員旅行を実施し、従業員のコミュニケーション向上を図っている。



### 人事労務担当者からのメッセージをお願いします

#### 人事担当者の声

●役職名：総務部 ●氏名：大瀧 裕矢 氏

育児短時間勤務を法を上回る内容（子が小学校3年生終了まで）で導入するなど、子育てを行う従業員への支援策を充実させています。

男性の育児休業者も過去に実績がありました。どの部署でも、1か月程度の育児休業なら支障なく取得できる環境ですが、長期休業の場合の業務分担等は課題だと思っています。

また、妻の産前休業期間に男性も休業を取得できるような制度があったり、給付金制度もさらに充実されたら、育休取得者も増え良いと思います。

ほかには所定外労働の削減を目指し、月1回行われる安全委員会で45時間以上の所定外労働実施者をリストアップし、対処方法を検討、改善する等取り組みを行っています。

#### アドバイザーの感想

両立支援の取り組みについて、大瀧氏にお話を伺いました。育児短時間勤務について小学校3年生終了まで取得可能となり、育児休業後、この短時間勤務制度を利用されている方が多くみえるとのことでした。

制度を利用できる風土ができており、子どもを持つ女性のほとんどが育児休業後、継続就業しており、男性の育児休業者も出ています。是非、認定取得を目指していただきたいと思います。