

三重交通株式会社

■所在地 津市 ■業種 運輸業 ■従業員数1,313人（男性1,220人、女性93人）

育児休業取得状況

H22年4月～H27年3月：男性1人 女性9人

行動計画の取り組み内容

- ・育児休業制度の周知を図るため、社内報などを活用
- ・ノー残業デーの実施、拡大
- ・大学生・高校生に対し、インターンシップ等の就業体験機会を提供



育児休業取得者から一言

旅行営業部 中世古 江美

平成24年4月3日～平成25年4月7日まで約1年間育児休業を取得し、現在は短時間勤務制度を利用して、仕事と育児を両立しております。

育児休業中は、初めての子育てに戸惑いながらも日々子どもの成長が見られ、長いようであったという間の1年でした。復帰後は短時間勤務により限られた時間内で、より仕事を効率的に行うよう心がけ日々の生活リズムも安定して送ることができています。

短時間勤務制度については、子どもが3歳に達するまででしたが、会社の制度が改正され、子どもが小学校に入るまで利用することが可能になり、より働きやすい環境になりました。職場の方々や家族などに助けられ仕事と家庭を両立できることに感謝し、今後も仕事に育児に頑張っていきたいと思っております。

認定取得について

人事部労務課 松田 智志

当社は、平成17年に第1回目の行動計画(5年間)を策定し、今回が第2回目の行動計画実施期間(H22.4～H27.3)で、念願の「くるみん」を認定取得しました。

認定取得にあたっては、男性が育児休業を取得することが課題でありましたが、今回の行動計画期間内には、1名ではありますが、男性(バス運転士)が育児休業を取得しました。今後は、男性の育児休業取得率を上げるために、制度のさらなる周知案内、育児休業を取得しやすい職場環境づくりを目指して、取り組んでまいります。

また、引き続き、次世代育成を推進するためインターンシップ等の就業体験機会を積極的に推進し、企業理念の一つでもある、「豊かな郷土づくり」を目指し、地域社会に貢献してまいります。



東海住電精密株式会社

TOKAI SUMIDEN PRECISION CO., LTD.

- 所在地 菰野町
- 業種 製造業
- 従業員数177人（男性129人、女性48人）



育児休業取得状況

H23年4月～H27年3月：男性1人 女性1人

行動計画の取り組み内容

- ・配偶者出産休暇の新設
- ・育児休業の期間を子が2歳に達するまでに延長
- ・育児休業の取得回数を2回分割して取得することを可能に
- ・時間外勤務の免除期間の延長（小学校始期まで）、制限期間の延長（小学6年3月末まで）
- ・子の看護のための休暇を取得できる期間を、小学6年3月末までに延長
- ・積立休暇日数の拡大と、利用条件の緩和 等

育児休業取得者から一言

生産部 加工工場 MDS掛 寺原達也

2014年3月の次男誕生時に育児休業を取得させて頂きました。

男性の取得者を推進するという事で会社から勧めがあったことと、育児休業に対する職場メンバーの理解に背中を押して頂き取得することができました。

慣れない家事に苦戦もしましたが、妻と当時4歳10ヶ月になる長男、誕生した次男と共に過ごすことで、これまでの妻の苦勞の一端を理解することができたと思いますし、より一層家族の絆が深まったと思います。

今後も家庭に仕事に全力で取り組み、家庭と仕事の両立を目指したいと思います。



認定取得について

総務部

我が社では、当社グループの方針に基づき、女性および男性の育児支援や育児休業後の環境づくり、年休の取得促進、介護休業の適用緩和など、「仕事と生活」の両立支援の整備に取り組んで参りました。

中でも、女性従業員は、以前から育児休業や短時間勤務制度などを活用により、仕事と育児を両立し活躍してもらっていますが、今回、男性の育児休業取得者が育児サポートに役立ってくれたことは、制度等を推進する総務部としてもたいへん嬉しく、更に促進を図って参りたいと思います。

今後は、諸制度の整備に加え、これまでの諸制度をより利用しやすくする職場環境づくりや、1人1人が生き活きと活躍でき、能力を余すことなく発揮できる環境整備を推進して参ります。

三重信用金庫

添付資料①

■所在地 松阪市 ■業種 金融業 ■従業員数250人（男性134人・女性116人）

育児休業取得状況

H22年度～H26年年度：女性の育休者 19人/出産者19人・男性の育休者1人

行動計画の取り組み内容

- ・育児に関する諸制度についてのパンフレット・ポスターを作成して職員向けに配布・掲示し、制度の周知・啓発を図った。
- ・計画期間内に、男性職員が育児休業を取得した。
- ・「短時間勤務制度」および「所定外労働の免除」の対象範囲を拡大し、労働時間についても弾力的な運用を図った。
- ・子の看護休暇制度を拡充した。また、家族・本人の生活両立支援のために利用できる休暇の新設を図った。
- ・年次有給休暇の取得の促進のための措置を実施した。

認定取得について

Q. 貴社が認定を取得するにあたり苦労したこと

A. 男性職員の育児休業取得にもっとも苦労しました。男性が育児休業を取得できるということに対する認識が薄く、該当者に直接制度の説明をするなどし、取得促進に努めました。

Q. 貴社の「ピカイチ！！」な取り組み

A. ワークライフ・バランスの推進に向けて、三重信用金庫で利用できる制度一覧を簡易化し、全職員に配布。各職員が多制度を理解することで、諸制度の利用者が増加しました。

その中でも特に、育児休業期間の延長や短時間勤務制度を拡充したことにより、育児に関する諸制度の利用率が上がり、育児休業者が職場復帰しやすい環境作りにも繋がりました。

また、家族支援のために利用できる「ファミリーサポート休暇」の新設を行い、半日でも利用できるよう柔軟性を持たせています。

今後も、各段階に応じて多様なワークライフを選択できるような職場環境を目指していきます。

Q. 育児休業を取得した感想

A. 有給休暇による育児休業の制度が新設されたため、5日間取得させていただきました。育児については、実際何をして良いのか分からず、妻に教えてもらいながら少しずつ出来ることを増やしていきました。育児は大変であると理解しているつもりでいましたが、想像以上であり、身をもって体験できたことは良かったと思います。

妻は育児休業の制度ができ、取得したことを大変喜んでいましたし、職場の理解とフォローがあったので取得しやすかったです。

河村産業 株式会社



添付資料①

2回目の
取得です！

■所在地 四日市市

■業種 製造業

■従業員数261人(男性179人、女性82人)

育児休業取得状況

H22年10月1日～H27年2月28日:男性1人 女性15人

行動計画の取り組み内容

育児・介護休業法に基づく育児休業や時間外労働・深夜業の制限、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業などの諸制度に関し、全拠点の管理者を対象として研修を実施しました。

本社・四日市工場

上石津工場

かずさ工場

東京支店・大阪営業所

(電気絶縁材加工・電子材料製造・プラスチック加工など)

(変圧器用絶縁物製造、ルーター加工、注成型製造など)

(電子材料製造等・研究所)

(本社営業部以外の営業拠点)



育児休業取得者から一言

取得期間：平成27年2月12日～同14日

総務部・総務課 舘

会社から育児休業のお話を頂いた際、「私が?」というような心境でした。

それはまだ自分自身が男性の育児休暇というものに抵抗があったからだと思います。

一瞬戸惑いがあったものの妻に育児休暇取得の事を伝えると、とても嬉しそうでした。

せっかく頂いた機会なので、育児も家事も、妻が普段こなしている事を体験して、

妻の手助けがなくなるとも出来るようになることを目標とし、育児休暇を取得する事と致しました。

体力も使い、とても大変で、難しさばかりを実感する日々でしたが、子供と触れ合う楽しさを実感し、

とても良い体験が出来たと共に、自分自身にも自信が付き、あらためて家族のありがたみと大切さを実感し、

人として大きくなれた気がしました。

認定取得について

総務部 馬場

管理者への研修は、淡々と説明するのではなく、次の2点について「大事な問題として」受け止めてもらうようにしました。

・女性は27歳ごろから40歳ごろにかけて出産、育児を経験することが多く、勤続10年間近～20年超というキャリアの人が育児のために会社を辞めることは、会社・本人の双方にとって非常に残念なことであること。

・次世代育成支援対策推進法に関することは、企業が果たさなければならない「社会的責任」であること。

今後も、

①女性社員が能力を発揮し、スキル養成・キャリア形成できるようにするための取組(継続就業支援)

②男性社員の育児休業・取得推進

について、研修・啓発活動を重ねてまいります。



株式会社第三銀行

添付資料①

■所在地 三重県松阪市 ■業種 金融業 ■従業員数 2156人（男性1046人、女性1110人）
※非正規従業員含む

育児休業取得状況

H23年4月～H27年3月:男性 1人 女性 94人

行動計画の取り組み内容

- ①父親の育児参加、育児休業関連の書籍を購入し、男性職員に子育てに役立つ情報を提供
- ②子どもが遊べるコーナーを設置した店舗をつくり、子育て支援サービスの場を提供
- ③若年者の雇用拡大策として、卒業後3年以内の既卒者に対して、トライアル雇用などを通じた雇い入れを実施

育児休業取得者から一言 取得期間：平成26年6月19日～平成26年6月24日 人事総務部人事課・西出淳人

取得期間が短期間の場合は有給である制度を利用して、第2子の出産後に4日間取得しました。

短期間ではありましたが、退院直後の大変な時期に休暇を取得できたことから、妻にもとても喜んでもらえました。

休業中は、普段以上に育児と家事に深く携わることができ、妻の日ごろの大変さを改めて感じました。また、長女と二人で公園や水族館等に出掛けることができ、長女にとってもいい気分転換になったのではないかと思います。

育児休業の経験により、今まで以上に家族の絆を深めることができました。

今後も引き続き、家族と過ごす時間を作るために、仕事を効率よく全力で取り組んで、仕事と家庭ともに充実させていきたいと思っています。

認定取得について

人事総務部人事課

2008年、2011年の認定取得に続き、3回目の認定取得を受けることができました。

2005年から行動計画に取り組み、育児休業制度の拡充等を行ってまいりました。

その結果、育児休業取得期間の拡大や、育児短時間勤務制度(6パターンの勤務時間帯)を導入し、子育て中の多くの従業員がこれらの制度を利用し、生き活きと働いています。

また、育児休暇の取得期間が短期間の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ています。

今後も、より働きやすい職場環境づくりを目指し、取り組んでまいります。

