

ぐるみんマーク

長野県

厚生労働省が認定した
「子育てしやすい企業」



2013.9 ~ 2014.8 認定

オルガン針
システックス
青木固研究所
長野県労働金庫
北山ラベス
豊島屋
IHIエアロマニューファクチャリング
シスメックスRA

働きやすい職場環境づくりをめざして



オルガン針 株式会社

住所：上田市前山1番地 電話：0268-38-3111

業種： 製造業 創業：1920年

会社HPアドレス：<http://www.organ-needles.com/>

従業員数：429名（男性302名、女性127名）



トップの声

執行役員 企画管理本部部长 武田 和宏

Before

女性の育児を含め、全社員のワークライフバランスの実現・規程の整備を中心に働きやすい職場環境の整備を目指した。



After

社内の関係部門が協力し、策定した目標を達成することができた。

目標1：妊娠中の女性および育児休業取得を希望

する従業員・育児休業取得中の従業員に対する「心身の健康・制度の周知を目的とした相談窓口」を設置

目標2：「乳幼児健診に伴う休暇」を取得できる

期間の延長を図る

目標3：新任管理職研修や新入社員研修にて年次有給休暇の取得権利について説明

以上、行動計画の目標内対策について、目標値を上回る実績となった。

上司、同僚、女性の声

総務部 総務課 30代

Before

時短勤務の中で、いかに自分の業務を効率化させるか工夫している。

特に保育園に預け入れを始めた頃の子どもの体調管理には苦労した。



After

子どもの乳幼児健診や自身の妊婦健診の際に、社内の制度を利用し、必要な時間を健診に充てることができた。

急な早退や休暇が必要な場合でも、早くフォローしてくれる職場の雰囲気が大変ありがたかった。

男性の育休者等

人事部人事課 (30代)

Before

これまで妻任せだった子どもの通院のために、初めて子の看護休暇を取得した。



After

制度を利用したことで年次有給休暇よりも休みやすく感じた。

これをきっかけにして、今まで以上に仕事と育児の両立を目指してがんばろうと思った。



人事担当者

企画管理本部 人事部 人事課 課長 廉澤 輝樹

..... Before

ワークライフバランス実現に向けた取り組み当初から「男女とも働きやすい職場環境づくりと女性の活躍推進に向けた取り組み」を掲げて活動しており、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境を創造し支援する企業でありたいと考えて取り組んでいる。

女性の育児のみに焦点を当てた取り組みだけでなく、全社員のワークライフバランスの実現を目指し、長く働き続けられる労働環境の構築が必要と考えている。取り組みの第一歩として女性従業員が働きやすい環境を整備していくことが重要であると考え、各種社内支援制度を充実させてきた。



..... After

今後の課題は

- ・高齢化社会に向けて介護休業に関する情報周知
- ・ワークライフバランスに関する社内環境の整備
- ・産前産後休暇・育児休業制度利用者への定期面談や情報提供、職場復帰後の面談等職場復帰に向けた支援

である。

課題解決のために

- ・育児や介護に携わる社員への理解を促すために「管理監督者研修」や「妊婦疑似体験研修」「高齢者疑似体験(介護体験研修)」などを計画中
- ・年次有給休暇の取得状況を社内に公表することで取得状況を見える化し、「年次有給休暇の計画的付与」について労使で話し合いを開始
- ・社内の率直な意見を吸い上げるための社員アンケート調査等を実施

以上を、当社4期目の行動計画の一部として検討及び実施している。



行動計画

PLAN DATA 1

認定日 平成22年7月20日

計画期間 平成20年4月1日 から
平成22年3月31日 まで
(2年間)

- 目標1：育児休業の取得状況を次のとおりとする
男性社員 … 1人以上取得すること
女性社員 … 取得率を90%以上とすること
- 目標2：年次有給休暇の取得促進を図る
- 目標3：女性社員による働きやすい職場環境構築の促進
- 目標4：働き方の見直しに向けた労使協議会の設置

行動計画

PLAN DATA 2

認定日 平成25年10月8日

計画期間 平成22年4月1日 から
平成25年6月30日 まで
(3年3ヶ月間)

- 目標1：妊娠中の女性および育児休業取得を希望する社員・育児休業取得中の社員に対し、心身の健康・制度の周知を目的とした相談窓口を設ける
- 目標2：母子健康管理に関する措置を拡大する
- 目標3：年次有給休暇の取得促進を図る

未来を見つめる子育て応援企業



株式会社 システックス

住所：長野市岡田町78-11 電話：026-226-7277

業種：情報通信業 創業：1970年

会社HPアドレス：<http://www.systemex.co.jp/>

従業員数：175名（男性133名、女性35名、非正規従業員7名）

トップの声

代表取締役 北村 正博

Before

弊社が設立以来大切にしていることは、「顧客満足」「人材育成」「社会貢献」である。プロとしての「技術力」と、お客様の立場に立ち、きめ細やかなサービスを提供できる「人間力」を備えた社員を育てることが、お客様に本当に満足していただけることにつながっていくと考える。そのために社員が働きやすい環境を作ることがとても重要だと考えてきた。



After

行動計画期間において、出産した女性社員の育児休業取得率が100%を達成するなどの成果が認められ、「くるみんマーク」を取得出来たことは大きな喜びだ。今後もワークライフバランスの推進と、次の世代を担う子どもたちへの就業体験機会の提供等の社会貢献に積極的に取り組んで参りたい。

行動計画

PLAN DATA 1

認定日 平成25年11月20日

計画期間 平成22年11月1日から
平成25年10月31日まで
(3年間)

目標1：計画期間内に、男性従業員1人以上、女性従業員4人以上が育児休業を取得する

目標2：若年者に対するインターンシップ等の就業体験を提供する

人事担当者

管理本部取締役 北村 博義

Before

SE、PGは性別に関係ない職務なので、今まで男女差の無い採用や待遇を行ってきたが、女性社員は出産、育児を機に退職する者が多数いて、せっかく習得した技術や知識が惜しまれた。行動計画を実施することで、社員全員が育児休業や育児短時間勤務を認識し、勤務を継続しながら安心して出産や育児を行うことが出来るようになった。



After

「くるみんマーク」を取得し、ホームページや名刺に掲載することで、子育てしやすい会社であることを広くアピールしている。採用活動も同様である。1子の育児休業取得後復帰し、2子の育児休業を取得している社員も数名いる。また復帰して、実力を大いに発揮してくれることを願っている。

上司、同僚、女性の声

第3システム部部长 田中 友人

Before

育児休業中の社員に、仕事の状況が分かる社内報および月報の送付を考えた。また、その中では表現されない会社や部門の状況についても、一言添えることにした。



After

社内報および月報の送付により、育児休業中も仕事や会社の状況がわかっていたので、職場復帰がスムーズにいった。その社員は現在二度目の育児休業を取得しているが、情報提供を継続中である。

営業部 竹村 忍

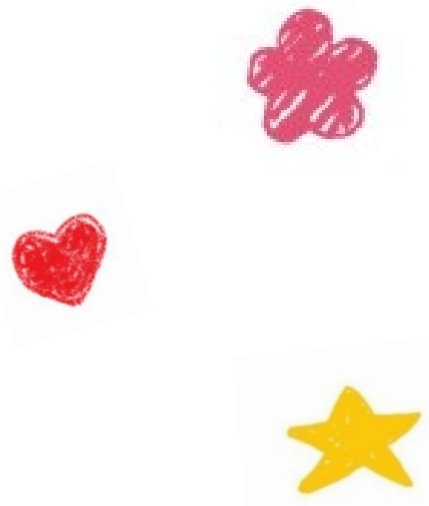
Before

育児休業を2回取得した。育児休業後、短時間勤務も取得してきたが、以前は業務が忙しく帰りにくいこともあった。



After

現在の短時間勤務については、上司や周囲の理解が深まり、取得しやすい環境である。他の育児休業明けの女性社員も、ほぼこの制度を利用している。また、子どもの体調不良による急な休暇や授業参観等による休暇時も、業務をフォローしてくれる雰囲気があるがたい。



子育て応援します！増やそう「パパ友！」



株式会社 青木固研究所

住所：埴科郡坂城町南条4963-3 電話：0268-82-3015

業種：製造業 創業：1976年

会社HPアドレス：<http://www.aokitech.co.jp/>

従業員数：190名（男性157名、女性33名）



トシプの声

総務部 部長

宮本 次郎

Before ……

男性女性の区別なく、仕事も育児も両立できる職場環境の整備と、社員一人ひとりの意識の向上を目指した。



After ……

男性社員の育児休業取得の実績ができたことにより、社内のワークライフバランスへの理解が向上した。今後は、仕事と生活の両面での充実感を得られる職場環境の改善を更に推進していきたい。



人事担当者

総務部 係長 吉村 亜希子

Before ……

平均年齢38歳という当社は、まさに「子育て世代」。女性の育児休業取得率は100%で、育児のための離職者はここ10年でゼロである。しかし、男性の子育て参加は、なかなか厳しい。実際に当社ができる制度はどのようなものがあるか検討することが大変であった。管理職向けの社内研修も実施し、職場の理解は進んだが、取得となると「忙しい」のが実情で実績が出るまで時間がかかった。



After ……

マークを小さなシールにして名刺に貼付して利用している。採用活動でも、女子学生から女性が働きやすい環境にあるかの問い合わせもあり、この取得が役立っている。次は育児休業経験者の「パパ友」を増やせるよう“パパ友ネットワーク”を構築できればと考えている。

行動計画

PLAN DATA 1

認定日 平成26年1月29日

計画期間 平成22年6月1日から
平成26年1月9日まで
(3年7ヶ月間)

目標1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性社員 計画期間中に1人以上取得すること

女性社員 取得率を70%以上にする

目標2：平成26年3月までに小学生未満の子を持つ社員が希望する場合には、事業所の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせない制度の導入。

目標3：平成24年までに年間休日に計画年休付与制度を導入し、長期休暇を取得する。

男性の育休者等

資材部 係長 松林 正幸

社内で男性の育児休業制度のことが言われ始めた頃、待望の子どもができた。産後はできるだけ母体に負担をかけるまいと聞いたので、産後二週間の育児休業を取ることにした。三度の食事はもとより、掃除、洗濯、ごみ出し、買い物など家事全般はすべてやった。普段手伝っていても毎日やることは大変だった。ミルクをあげたり、オムツ替えも、大変と思うどころか、楽しくて仕方なかった。三時間に一度のミルクも時間を待ちきれず、子どもを抱きかかえて、部屋から連れ出したときは、さすがに奥さんにあきれられた。仕事も心配だったが、職場のみなさんの協力があり貴重な体験をすることができた。

行動計画期間中等に 感じたこと

人事担当者

男性の育児休業はタイミングが計りづらいので、社内の情報をどれくらいキャッチできるかというのもミソだと思った。

くるみんマークの取得を進めていく過程で、就業規則等で不足している点なども見つけたり整備することができた。



上司、同僚、女性の声

資材部 課長 望月 剛一

社内で男性対象の育休取得の説明会があった際、部下にそういうケースがあった場合の参考にと参加。まさか部下が第1号とは思っていなかったが、休業希望の申し出があったため、課員に理解を求める機会をつくった。全員が協力し、休業の影響は最小限に抑えられた。

短時間勤務利用者 管理部 河島 知春

短時間勤務だと、保育園のお迎えが時間内に行かれるため、延長料金もかからず助かる。

夕飯の用意も早めに支度ができ、その日のことをその日の内にできるので、無理がなくありがたい。ただ配属時は時間内に仕事を終わらせることができず、心苦しく感じることもあった。最近は仕事の流れやタイミングがつかめてきた。

仕事と子育てを両立しやすい職場作りを目指します！



長野県労働金庫

住所：長野市県町523 電話：026-237-3700

業種：金融業 創業：1951年

会社HPアドレス：<http://www.nagano-rokin.co.jp/>

従業員数：450名（男性265名、女性185名、非正規従業員105名）

トップの声

理事長 奥原 一由

B e f o r e ……………
子育てを行う職員が、安心して仕事と育児の両立ができるような環境を実現すべく、行動計画を策定した。



A f t e r ……………
“くるみん”取得により、次世代育成に対する職場での意識が向上した。今後も安心して育児を行える職場環境整備を行いたい。



人事担当者

調査役・総務人事部 米山 敦

B e f o r e ……………

職員全員が働きやすい環境を整備することによって、仕事と生活の調和を図り、能力を十分に発揮できるように、各種対策に取り組んでいる。



A f t e r ……………

育児休職取得、就業時間短縮措置の利用が定着化した。各職場では周りの職員もサポートを行い、次世代育成に取り組んでいる。

毎年、育児休職中の職員を集め「育児休職者ミーティング」を実施。復職にあたってのモチベーションアップと、休職中の不安解消を図っている。

行動計画

PLAN DATA 1

認定日 平成26年2月3日

計画期間 平成23年4月1日から
平成25年12月31日まで
(2年9ヶ月間)

目標1：計画期間内に、育児休職の取得率を次の水準以上にする。

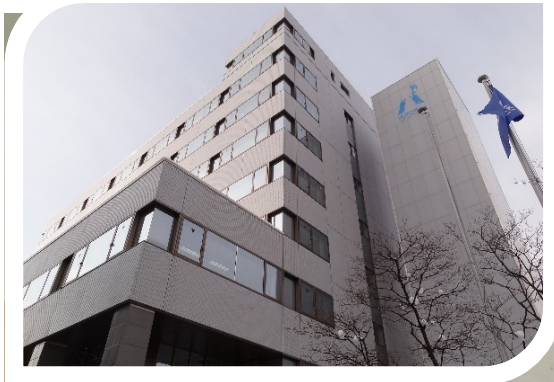
男性職員・・・計画期間中に1人以上取得すること
女性職員・・・取得率を90%以上にする

目標2：男性職員による子の看護休暇の取得を促進する。

目標3：計画年休等を通じ、年次有給休暇取得を促進する。

目標4：職員全体の時間外労働時間が削減できるように取り組みを行う。





男性の育休者等

男性職員（30代）

Before

次女の出生にあたり、短期間であったが、育児休職を取得することにした。



After

子どもの世話を一日行ったが、思っていた以上に大変だった。育児休職中の女性の苦勞が身を持って分かった。子どもと過ごせた時間は、貴重なものであり、職場の皆さんには感謝したい。

上司、同僚、女性の声

女性職員（20代）

Before

私が入庫した時は、出産・育児を機に退職する先輩職員もいたが、最近は皆無になっており、職場での次世代育成意識は定着していると感じていた。



After

育児をしながら仕事をしている女性職員は、現在20名程おり、第一線で活躍している。自分が同じ立場になった時には、各種制度や周りのサポートの充実により、安心して育児休職を取得できる環境にあると思う。

次世代を担う子どもたちの育成に貢献します



株式会社 豊島屋

住所：岡谷市本町三丁目9番1号

電話：0266-23-3515

業種：卸・小売業

創業：1867年

会社HPアドレス：<http://www.kk-toshimaya.co.jp/>

従業員数：95名（男性 81名、女性 8名、非正規従業員 6名）

トップの声

代表取締役 林 新一郎

Before

社員のみなさんが持つ能力を最大限に発揮できるように、仕事と生活の調和を図り、働きやすい職場づくりを目指してきてた。



After

年次有給休暇の半日取得制度の導入により、年次有給休暇の取得率が上がった
また、くるみんマーク取得により、育児や看護等で休みを取ることに対して他の社員の理解が深まった。

人事担当者

総務部長 山田 光輝



Before

社員の4割ほどが乳幼児から高校生を持つ“子育て世代”であるため、少しでも休みの取りやすい会社・職場にできればと考えた。



After

子どもの病気・通院に限らず、子どもの行事などでも休みを取る社員が増えてきた。

中高生の職場体験学習の受け入れを積極的に行い、次世代を担う子どもたちの育成にも貢献していきたい。



男性の育休者等

保険課係長 田中 浩一

Before

保育園・小学校に通う子どもがいる中、妻も働いているため、子どもが病気になる時、あるいは予防接種等で病院に連れて行かなければならない時などに妻に任せきりではまずいと思っていた。



After

就業規則には、子の看護休暇制度があったが、くるみんマーク取得により、会社や職場の理解が深まり、休みを取ることに抵抗がなくなった。妻からも喜ばれている。



上司、同僚、女性の声

業務課 坂野 桂子

Before

平成21年9月に出産を控え、会社を辞めようかと思っていたが、就業規則上にあった育児休業を取得しようと決意した。会社で初めての育児休業者だった。



After

復帰後、元の職場、復帰前と同じ業務に就き、第2子出産のため、平成25年10月から二度目の育児休業を取得、平成26年9月より同じ職場に復帰した。

行動計画

PLAN DATA 1

認定日 平成26年4月23日

計画期間 平成23年4月1日から
平成26年3月31日まで
(3年間)

目標1：年次有給休暇制度の改訂を行い、従業員が取得しやすい制度を導入する（半日取得制度導入）。

目標2：平成25年3月までに、本社部門において年次有給休暇の計画的付与制度を導入し、平成25年4月から実施する。

全社員が“働きやすく、夢を持てる会社”を目指して！



株式会社 IHIエアロマニュファクチャリング

住所：上伊那郡辰野町伊那富975 電話：0266-41-5262

業種：製造業 創業：2010年

会社HPアドレス：<http://inettms.ty.ihico.jp/iam/>

従業員数：237名（男性201名、女性35名、非正規従業員1名）



トップの声

代表取締役社長

木下 勝彦

Before ……………

当社は、お客様に安心して使用していただける製品をお届けし続けるために、モノづくりを究め、全社員が夢と希望を持ち、明るく楽しく元氣よく、生き活きと働き続けることができる企業をめざしてきました。その一助として、ワークライフバランスの推進が必要であると考え、行動計画を策定し、実行してきました。



After ……………

育児休業制度および時間単位年休制度の整備により、従業員が安心して働くことができる環境ができ、我々の目指す、働きやすく、夢の持てる会社に向かって進んでいけると考える。また、名刺へのくるみんマークの印刷や社内掲示板への掲示等を行うことで社内外にPRを行い、企業のイメージアップと採用活動に活かしていきたい。

人事担当者

人事グループ 有賀 さおり

Before ……………

子育てをしている社員から不便に感じている点など要望・意見を聞き、全従業員が公平に使える時間単位年休の導入や、育児のための特別休暇制度（1子につき通算20日間）の取得期間を小学校卒業まで拡大するなど、男女問わず従業員一人ひとりが働きやすいと感じられる雇用環境の整備を進めてきた。



After ……………

女性従業員の育児休業取得、復帰率が100%と、安心して出産・復帰が出来る環境になっていると思う。時間単位年休の制度は、子どもの急な変調等での対応など広く活用いただき好評。

取得したくるみんマークは、ハローワークへの届出、名刺に印刷したり社内報に掲載して社内外に取組みをPRしている。

今後も従業員が仕事と家庭をバランス良く両立しながら働ける環境づくりを進め、男性従業員の積極的な育児参加を支援する。

行動計画

PLAN DATA 1

認定日 平成26年5月1日

計画期間 平成23年4月1日から
平成26年3月31日まで
(3年間)

目標1：H26年3月末までに、産前産後休業や育児休業、育児給付、育児休業中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う。

目標2：H26年3月末までに、子育てをする社員が利用しやすい制度について検討し導入する。

目標3：年次有給休暇の取得促進を図る。



男性の育休者等

課長 N

Before
当制度について、人事担当者から説明と利用の勧め、また上司や同僚のバックアップもあり、長女（2歳）の定期健康診断に合わせて「看護休暇」を取得した。



After
次女が産まれたこともあり、日頃からなるべく育児に携わろうと心がけてきたが、「看護休暇」を有効活用することで、妻の負担をより軽減することができ、「父親ポイント」が上がりました！



上司、同僚、女性の声

管理部 女性社員

Before

3人の子を持つ母。二度目の職場復帰の2ヶ月後にはまた産休を取得しなければいけない状態だった。少しの間でも職場復帰できるのか、その後育休が取得できるのか不安だった。



After

子育てに関し、とても理解のある会社（職場）で、短期間でも復帰ができ、育休も取得することができた。今は短時間勤務を使って働いている。子どもと触れ合える時間もでき、嬉しく思う。

従業員が働きやすい環境を目指して



シスメックスRA 株式会社

住所：塩尻市広丘野村1850-3 電話：0263-54-2251

業種：製造業 創業：1978年

会社HPアドレス：<http://www.sysmex-ra.co.jp/>

従業員数：143名（男性82名、女性18名、非正規従業員53名）

トツプの声

代表取締役社長 阿南 敬兒

Before ……………
従業員一人ひとりの人格や個性を大切にするとともに、安心して能力が発揮できる職場環境を目指し、ワークライフバランスの推進に取り組んでいた。



After ……………
ワークライフバランスの推進を行うことで、より働きやすい職場環境整備の一環となっている。今後も、健康と医療を支える企業として、従業員一人ひとりが安心して能力が発揮できる職場環境づくりを目指し、取り組んでいきたい。

人事担当者

管理部 人事課

Before ……………

仕事と家庭との両立のしやすさの対策として社内では、法律で義務付けられている内容は満たされていたが、より働きやすい環境を整えることの重要性を認識し、制度の利用率向上に向け行動計画を策定する必要があった。



After ……………

行動計画に取り組んだことにより、社員が子育てに関われるよう支援し、また、余暇を確保することで、ワークライフバランスのとれた健康的で充実した生活と働き方の環境整備を行う重要性を認識できる機会になった。

くろみんマークを採用活動等に活用し、企業のイメージアップ等に繋げていきたい。



男性の育休者等

男性社員

Before ……………

制度について、全体説明で知った。私の場合、短期間だったため、準備は必要ではなかったが、取得期間が長期になる場合、私が不在になる間、代わりを務めていただく方への引継ぎ期間が必要になると感じた。



After ……………

取得中は、子どもを病院へ連れて行き、家事などを手伝った。普段、妻に任せきりであったが、妻の大変さを理解するとともに、子どもと過ごす時間が持てた。また、休暇時にサポートしていただいた職場の方々に感謝している。

行動計画

PLAN DATA 1

認定日 平成 26 年 8 月 6 日

計画期間 平成 23 年 4 月 1 日から
平成 26 年 6 月 30 日まで
(3 年 3 ヶ月間)

目標 1 : 男性従業員の子どもの育児に関わる休暇（育児休業・看護休暇）の取得を促進する。

目標 2 : 年次有給休暇の取得を促進する（平均取得率 70% を目指す）。

目標 3 : パーソナルデー（ノー残業デー）を推進する。



次世代育成支援対策推進法に基づく
認定企業事例集 追補版



平成 26 年 9 月 30 日発行

長野労働局雇用均等室

〒380-8572 長野市中御所 1-22-1

TEL 026 (227) 0125 FAX 026 (227) 0126