

# 【ファミリー・フレンドリー企業部門】山梨労働局長奨励賞 パイオニア・マイクロ・テクノロジー株式会社

## 取組内容

### 1 両立支援に関する基本方針

- ★ 育児・介護休業法を上回る両立支援制度を導入。  
次世代労使委員会を設置し、一般事業主行動計画の取組に関与。
- ★ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク（くるみん）を平成23年度に取得。
- ★ 育児への関心・理解を深めるため、次世代育成支援e-ラーニングを全従業員対象に実施。



認定マーク

愛称「くるみん」

### 2 育児休業制度

- ・ 子の1歳に達した直後の3月末日まで取得可。ならし保育などの場合、4月15日まで。
- ・ 配偶者が無収入の場合、1か月間までは特別有給休暇残日数分を有給扱いとする。  
(社会保険給付は収入とみなさないため、ほとんどの共働き家庭も利用可)
- ・ 女性4名全員が取得(過去3年間)し、1歳直後の3月末日か4月過ぎまで休業。
- ・ 男性1名、育児休業と慶弔(配偶者出産)休暇等  
合計連続20日間取得。

### 3 勤務時間短縮等の措置

- ・ 短時間勤務制度(育児：子が小学3年の3月末日に達するまで利用可、介護：最長2年)
- ・ フレックスタイム制度

### 4 社内環境の整備等

- ・ 社内電子掲示板に「次世代育成総合案内」を開設し、両立支援に関する情報を提供。
- ・ 次世代育成支援e-ラーニングでは、男性の育児参画への関心を高めるため、男性の育児休業体験談を広報。
- ・ リフレッシュ休暇(連続20日以内)

## 次世代育成支援 e-ラーニング

1) 妊娠期間中

2) 育児休職期間中

3) 復職後

本人は？



休職中であっても会社の一員であるという「プロ意識」を忘れないようにしましょう。



- ・ 職場状況の変化や会社の情報入手するためにも、会社との連絡は定期的に、かつ自発的に行うようにしましょう。
- ・ 職場復帰後のタイムスケジュールをイメージし、休職期間の変更や短時間勤務制度の利用を希望する場合にはなるべく早く上司に知らせておきましょう。
- ・ 子どもが小さいうちは急に体調を壊すことも多いので、急な呼び出しへの対応も想定しながら、復職後の育児の体制について家族とよく話し合っておきましょう。

上司は？



「あなたの復帰を待っている」というメッセージが大切です。



- ・ コミュニケーションと職場復帰の準備  
本人が復帰に対し前向きな気持ちになれるよう心がけてください。コミュニケーションの方法や頻度については、事前に本人と話し合っておくと良いでしょう。  
復帰が近づいたら本人と連絡をとり、改めて復帰時期や仕事に対する思いを確認したうえで、職場の業務分担の見直しを行い、職場のメンバーへの説明や職場復帰後の業務体制を整えるようにしましょう。

同僚は？



- ・ 休職中は会社や仕事の情報が入ってこず、不安に思っている人もいられるかもしれません。時々メールなどして近況を伝えてあげること大切なサポートです。

配偶者は？



- ・ 赤ちゃんと二人きりの時間はやるべき事も多く、また、想像以上に自由度がないため、フラストレーションもたまり易くなります。育児の全容を知るためにも、自分一人でも1日赤ちゃんとお過ごせるよう、この時期から練習しておくようにしましょう。

ちょっと  
休憩…

## 男性の育休ってどんなもの？

- 実際に育児休業制度を利用された方に伺ってみました -

男性の育休って何なの？

いえ、特別なものではありません。

第三技術部 課長 石川 哲也さん

育児・家事も仕事と一緒に！  
スケジュールと効率が大事