

法定を上回る子育て支援制度を整備・運用し、福祉・介護職のイメージアップを図っていきます

社会福祉法人愛知県厚生事業団

- 業種** 医療・福祉
- 所在地** 愛知県内に22箇所
- 従業員** 1,077名(男性274名、女性803名)
- 事業概要** 社会福祉施設の経営
- URL** <http://www10.ocn.ne.jp/~aikou/>



- 人材確保と少子化問題に取り組むために、女性の働きやすい環境を整備。
- 法定以上の子育て支援の整備による、より現状に即した制度内容の充実。
- マニュアルを配布し、制度の周知を徹底。

制度の周知方法 就業規則を施設内のパソコンで常時間閲覧可能にする他、育児休業マニュアルを配布。

主な制度、取組内容

●法定を上回る子育て支援制度の整備

1. 産前休業：出産予定8週間前から取得できます(有給)。(法定は6週間前)
2. 育児休業：子が2歳になるまで、育児休業を取得できます。(法定は子が1歳まで)

●育児休業マニュアル配布による制度の周知徹底

妊娠・産前産後休業・育児休業中の手続きや健康管理についてのマニュアルを作成し、制度の周知を図っています。

●育児等で離職した職員の再雇用制度の整備

育児等の理由で退職された方は、基本的に面接のみで再雇用できる仕組みを導入しています。

●多様な雇用形態でワーク・ライフ・バランスを実現

フルタイムの正規職員の他、週32時間勤務の嘱託員という雇用形態も整備し、職員のワーク・ライフ・バランス実現を目指します。

●利用しやすい特別休暇を付与

夏季休暇(有給)は6月中旬～9月末中に利用可能で、6日間付与しています。
その他、結婚休暇(最大5日)、忌引休暇(最大7日)を年次有給休暇とは別に有給休暇として付与しています。

実績

育児休業取得者：2007年度21名、2008年度24名、2009年度26名
育児短時間勤務制度：取得者は毎年1～2人程度

職員の声 VOICE



事務職員 E. Y.さん

育児休業制度を1999年1月～1999年9月(第1子)、2002年5月～2003年3月(第2子)、2006年7月～2008年5月(第3子)の3回取得、育児短時間勤務は2003年4月～6月まで取得しました。
育児休業中は、普段あまり交流がない近所の親子と知り合いになることができ、充実した子育てができたと思います。また、子どもは1歳頃からいろいろな病気にかかることが多いので、その点でも育児休業が2歳まで取得できるという制度は、とても助かりました。共働きなので、保育園への送迎や夕食の準備などに時間的な余裕が持てたこともよかったです。仕事面で言えば、原職復帰が就業規則に明記してあるので、顔なじみの職場に復帰できることで大きな安心感が持てました。また、育児短時間勤務利用中は、労働時間が短くなることで、効率的な仕事の進め方を考える良いきっかけにもなりました。

「近所とも交流できたんだね」



ワーク・ライフ・バランス に取り組むきっかけ

愛知県ファミリー・フレンドリー企業登録制度への応募をする際、現状の就業規則を再度見直し、制度改正及び運用促進を行ったのがきっかけです。

今後の課題

- 育児休業取得職員の代替職員の確保
介護に従事する人材不足の影響や期間限定的な雇用であることから、育児休業を取得した職員の代替職員の確保が課題となっています。
- 福祉・介護の職場のイメージアップ
福祉や介護の職場は、一般に労働環境が厳しく、処遇もあまり良くないというイメージがあります。ワーク・ライフ・バランスを実現できる制度を整備・運用していくことで、当法人のみならず、福祉・介護の職場の処遇向上とイメージアップを図っていききたいと思います。

自社PRコーナー

愛知の福祉とともに歩み続けて46年、私たち愛知県厚生事業団は、ご利用者個人の尊厳と人権尊重に基づく倫理観を高く持ち、いつも感謝と情熱の心を持って地域福祉の向上に貢献していきます。



産休・育児取得への取組

産休・育児取得への取組

社員のニーズに柔軟に対応する姿勢と良好な職場環境で、育休復職率 100%を誇ります

株式会社オークローンマーケティング

- 業種** 卸売・小売業
- 所在地** 名古屋市
- 従業員** 431名(男性231名、女性200名)(2010年11月1日現在)
- 事業概要** テレビショッピング・eコマース
モバイルショッピング・店舗販売
・カタログショッピング
- URL** <http://www.oaklawn.co.jp/>



- 会社の“家族を大切にする”という考えのもと、管理職が休暇制度を率先して利用するため、社員も気兼ねなく制度を利用。
- ファミリーサポート休暇を拡充し、より家族への様々なサポートの時間がとれるように改正。

主な制度、取組内容

制度の周知方法 仕事に支障が出ないように各拠点で分割し説明会を行いました。

●充実した産休・育児休業・復職支援制度

育児休業は3歳まで延長。復職後も極力ストレスがないように同じ職場に配属します。組織を機動的に改編するため、部署自体がなくなってしまうこともあります。その場合はヒアリングを行い、復職者の希望を最大限考慮しています。

●柔軟に対応！「ファミリーサポート休暇」(特別有給休暇)

家族の病院への付き添い(基本は同居家族ですが、場合により非同居でも適用しています)、子どもの幼稚園、保育園、学校行事、不妊治療に対して年度で5日の特別有給休暇を付与しています。管理職から率先して利用していますので、利用率がとても高くなっています。

●フレックス勤務の導入

妊婦、育休復職者、小学校3年生未満を育児する社員、障害を持つ社員に対して、フレックス勤務を適用しています。

- 育児休業復職者を対象に1日最大3時間の勤務短縮が可能。
- 妊婦の定期健診のための特別有給休暇を付与。

実績

育児休業取得者：2007年度2名、2008年度3名、2009年度8名、
2010年度7名(うち3名予定)
短時間勤務選択者：2009年度1名(5時間勤務選択)、2010年度2名(6時間勤務選択)
育児休業復職者：7名(復職率100%、現在も勤務中)
ファミリーサポート休暇取得者：2009年度50名

社員の声 VOICE



嶋田 聖子さん

産前・産後休暇をとる直前は、忙しすぎて目の前のことを処理するだけで精一杯。職場復帰後の事は、何も考えられませんでした。育児休業中、会社がNTTドコモグループになることを知ったときは非常にびっくりしました。また、職場復帰後のイメージもできず、とても不安でした。

いざ復帰の時期になると所属していた部署がなくなっていて、ますます不安になりましたが、人事の方が親身に相談にのってくださり、私の希望も極力考慮していただけました。新しい職場でも皆さんの支えがあったおかげでスムーズに職場復帰ができ、充実した毎日を送っています。

実は最近2人目の妊娠が発覚しまして(笑)、これも安心して子どもが生まれる環境が整っているおかげだと実感しています。

みんながまえてくれたんだね



ワークライフバランスに取り組みきっかけ

産前・産後休暇及び育児休業の取得を予定する社員の大幅な増加が見込まれたこと、社員の男女比率がおよそ50:50になっていること、「女性だけの職、男性だけの職」がなく全て平等であることなどから、女性社員が出産を機に退職してしまうのは、会社としても大きな損失であることを認識し、キャリアアップした社員に未永く働いていただくためにも、取組を始めました。



●休暇中の社員に対しての社内情報の開示方法

人事だけでは難しいため、ポータル関連部署などに協力を求めて整備中です。セキュリティの問題解決なども、模索しています。

●子育て中の社員の負担減に向けた在宅勤務の整備

セキュリティの関係上、整備するにはかなりの費用と労力がかかります。まだまだ導入には時間がかかりそうです。



OAK LAWN MARKETING
ENRICHING LIFESTYLES WORLDWIDE

法定を上回る育児休業などで、女性の能力を十分に発揮できる環境整備に取り組んでいます

知多信用金庫

- 業種** 金融・保険業
- 所在地** 半田市
- 従業員** 480名(男性309名、女性171名)
- 事業概要** 健全で堅実な経営を確立し、地域お客さまに信頼され、役に立つ金融機関を目指しています。
- URL** <http://www.chitashin.co.jp/>



- 男女の区別なく全職員が平等に働きやすい環境を確立。
- 育児休業からの職場復帰をサポートする取組が充実。
- 女性ならではの視点で、サービスや商品開発を行う企画チームを発足。

月1回の庫内報(当庫初の男性職員の育児休業に関して写真・コメント付きで掲載する等)、臨店指導(現場指導)などを活用した周知、啓発活動を行っています。

主な制度、取組内容

●仕事と子育ての両立を支援する育児休業・育児短時間勤務制度

育児休業は、保育所入所等の都合に合わせ、子が1歳6か月に達する年の年度末まで期間を延長。育児短時間勤務は1日2時間短縮の6時間勤務(就業終了時間は15:30に固定)で、子どもが小学校に就学するまで利用できます。

●職場復帰をサポートするための研修会を実施

育児休業中の職員を対象に、職場復帰のための研修会を実施しています。また、資料送付等の情報提供の実施、電話等での定期的なコミュニケーションなど、復帰する際の不安を払拭するための、さまざまな取組を行っています。

●女性だけの企画チーム「幸せのクローバープロジェクト」結成

2009年9月、女性職員がサービス・金融商品を企画するプロジェクトチームを発足させました。「女性がうれしい」「地球に優しい」「地産地消」「子供の未来を応援」をコンセプトに、女性目線で企画立案、商品開発を行っています。

- 原則として週に1日、早帰り日(ノー残業デー)を設定し、定時退社を推進。
- パート職員からスタートし、認定後、正規職員に登用される職員登用制度を導入。
- 業務に関連する資格に限定して、資格取得助成金を支給。

実績

男性職員の育児休業取得者：1名
 女性職員の育児休業取得者：2005年度～2007年度6名、2008年度～2010年6月末現在10名
 女性職員の育児休業取得率：2008年度～2010年6月末現在100%
 女性職員の役席登用：2005年度以前3名、2006年度1名、2007年度4名、2008年度2名、2009年度10名、2010年度5名

職員の声



砂川支店
杉山 映美さん

現在、育児短時間勤務制度を利用中。育児休業は保育所の入所日の関係で2か月ほど延長しました。休業中は、同僚とコミュニケーションをとってはいたものの、職場復帰への不安がありました。そもそも社会復帰できるかどうかの方が不安でしたね(笑)。職場復帰前の研修制度は、休業者にとって、とても助かる良い制度だと思います。当庫の方針として、原則休業前と同一の職場への復帰が定められていますが、地域密着型の特性を生かして、なるべく自宅や保育所から近い支店に配属するという配慮で、砂川支店への異動となりました。現在は15:30までの就業ですから、家事や育児に時間を割くことができます。2時間の短縮はフルタイムに比べ大きな差ですね。子どもにとっては自分しかない、他に代わりがないことを日々実感しています。

子どもとたくさん過ごせるね



ワーク・ライフ・バランス

に取り組むきっかけ

もともと女性職員が多いため、働きやすい職場環境を考えると、自然に育児休業や女性の役席登用制度などを整備する流れになりました。さらに、育児世代のお客さまの要望など、女性にしかわからないことも多いため、商品開発を主目的とした女性だけの企画チームを発足させるなど、女性の活躍を推進しています。

今後の課題

●女性活躍の場の拡大、男性の育児休業取得

現状として、まだまだ職員のワーク・ライフ・バランスに対する意識は男女および年代間により温度差があり、さらなる周知・啓発が必要だと感じています。今後は、より一層女性の活躍を推進し、男女ともに働きやすい職場環境づくりに努めていくつもりです。

地域とともに人々のために

知多信用金庫は地域社会の一員として、環境保全活動地域貢献活動を積極的に応援します。



〒475-0911 半田市星崎町3丁目39番地の18 Tel.0569-22-3511

産休・育児取得への取組

産休・育児取得への取組

女性が安心して働ける職場環境を目指し、 育児関連制度の充実で家庭との両立をサポート

中日美容専門学校

- 業種** 教育・学習支援業
- 所在地** 名古屋市
- 従業員** 55名(男性11名、女性44名)
- 事業概要** 専門学校
(美容科・トータルビューティー科・通信科)
- URL** <http://www.chunichi-biyou.com/>



- 満3歳の誕生日前の3月末まで取得可能な育児休業制度。
- 育児休業期間中に妊娠した場合、育児休業の連続取得が可能。
- 所定労働時間削減のため、業務の見直しを徹底。

主な制度、取組内容



毎日の全員朝礼で口頭にて情報提供し、周知を行っています。

● 3歳まで利用可能な育児休業制度

育児休業は、満3歳の誕生日前の3月末まで取得可能。その間に次の子を妊娠すれば連続しての取得も可能です。また、教員の制度取得による欠員は臨時講師の補充で補っています。

● 5時間まで短縮可能な育児短時間勤務制度

育児休業後の復職準備として、短時間勤務制度を活用して、復帰1~2か月前から暫定的に出社し、正規就業に慣れるための期間を設けることができます。

復帰後は、小学校入学までは短時間勤務制度を設定(5時間)し、教員は講義時間に合わせて出社することができます。事務職は就業時間内で5時間の自由勤務ができます。

● 徹底した所定外労働時間の削減

現状の月40時間の残業時間の半減を目標として、残業時間を集計チェックし、毎月、衛生安全委員会の中で所属部長へ結果報告して削減の指導、業務の見直しを指示しています。

特に事務的業務での残業時間が増加するので、教員の授業時間を平準化し、事務時間を確保できるようにしています。

● 長期勤務者への報奨、リフレッシュ休暇制度

勤続(実働)5年以上で5年毎に特別休暇と、旅行助成金(旅館等の領収書を)を付与しています。勤続5年で3日・5万円、10年で5日・7万円、15年以降で(5年毎に)7日・10万円の特別休暇と旅行助成金を支給しています。

実績

育児休業制度取得：2009年度4名、2010年度5名
有給休暇取得率：約50%



水口 知里さん

育児休業を終えて仕事に復帰した際、生活環境の変化に少しとまどいでしたが、受け入れていただける環境があり感謝しています。育児短時間勤務制度を利用することにより、子どもと一緒に過ごす時間をたっぷり持つことができ、子育てを楽しんでいます。自分自身も母として日々成長を感じる毎日です。仕事を再開してある程度経ち、今は仕事の自信も戻ってきたのでこの先も続けていけそうです。

子育てを楽しんでいるんだね



若い女性教員が多い職場であるとともに、教員に技能や技術が必要な仕事のため、教員の定着を図り高い教育レベルを保つことの重要性を認識し、積極的に取り組むようにしました。



● 育児休業取得者の勤務復帰時期の問題

育児休業取得者が復帰を予定していても、3年という長期設定の間に、再び出産して育児休業を継続利用するケースもあります。育児休業取得者の勤務復帰時期が不確定のため、人材確保の面で課題が生じています。

● 法定を超えて取り組んだ制度の維持

法定よりも高水準の制度であり、余剰人員の確保などにコストがかかるため、どのように維持していくか、さらなる工夫が必要です。



名古屋の中心で美容師、メイクアップアーティストを養成する専門学校



育児経験を仕事に活かすためにも、産休や育休関連の制度内容を充実させています

社会福祉法人東海福祉会 箱舟保育園

- 業種** 医療・福祉
- 所在地** 名古屋市
- 従業員** 22名(男性0名、女性22名)
- 事業概要** 0歳児(入園時に満年齢が生後6か月)から5歳児(入学前)までの保育
- URL** <http://www.hakobune.or.jp/>



- 「自分だけが」という意識ではなく、全体での連携を考えた行動の実施。
- 「チームでの保育」を常に考え、コミュニケーションをとりながら全員で協力意識を共有。
- 保護者との雑談も大切にし、家庭の状況に留意した働き方を指導。

主な制度、取組内容

制度の周知方法 職員会にて説明します。

●「子育ての経験を仕事で活かしてほしい！」手厚い子育て支援制度

職員が自らの育児経験を仕事に活かすことにより、それまで保育の現場で培った知識や能力を一層発揮することができます。そのため、職員が、育児休業後、職場復帰しやすいよう取り組みました。

1. 産前産後休暇(各8週間、有給)
2. 育児休業期間(最長3歳まで)
3. 就業時間の繰り上げ・繰り下げ制度
4. 事業所内託児所の設置
5. その他 子の看護休暇(有給)、育児休憩(有給)、育児休業中の期末勤勉手当(条件により一部支給)

●時間消化型の年次有給休暇

平等の観点から入職初年度から、年次有給休暇を20日間付与しています。また、より利用しやすいように1日や半日単位だけではなく1時間単位で有給休暇の取得が可能です。これにより取得率が向上しました。

●退職者再雇用制度

新しく雇用枠ができた際に、家庭の都合等でやむを得ず退職した人に連絡し、職場復帰できないか相談しています。

●リフレッシュ休暇

勤続5年で1日の特別有給休暇を計画的に付与しています。

実績

育児休業取得者:2004年度1名、2005年度2名、2007年度1名、2008年度2名、2009年度1名、2010年度2名(予定)
有給休暇取得率:55%以上(有給休暇は各自が11日間は取得するようにしている)

職員の声

保育士
金沢 まことさん

8週間ある産前・産後休暇のおかげで、出産準備や普段忙しくて手が付けられなかった物の整頓等を行うことができました。ゆとりのある生活時間に精神的にも安定し、胎教にも良い期間だったと思います。育休中は職員として知っておくべき内容を、プリントを通して連絡していただき、復帰してからいろいろ把握した上で働けるので良かったです。職場復帰後は短時間勤務制度を利用しています。時差勤務と違って毎日一定時間に勤務が終了するので生活しやすく、子どもを早くに迎えに行けるのでありがたかったです。突然の子どもの病気に對しての看護有給休暇も設けられていることなど、ほとんどが有給扱いの制度ですので、育児をしながらでも安心して働けるように配慮されています。今後も、子育てと仕事の両立を続けていきたいと思っています。

仕事と育児を両立できたんだや



ワーク・ライフ・バランスに取り組むきっかけ

経験年数が多い人がたくさんいる職場を目指して、かなり以前から長く働ける職場環境づくりに取り組んできました。リフレッシュ休暇、育児休業者の復帰支援、再就職希望者への情報提供は、ファミリー・フレンドリー企業申請を考えたことがきっかけです。

今後の課題

●ワーク・ライフ・バランス普及における問題

これから子育てと仕事を両立して行う方が増えてきた場合、保育園では0～3歳児を受け入れる枠が圧倒的に足りません。そうなれば、子どもを預けている施設で働く職員は、逆に保育の仕事と自身の育児を両立できないという問題が発生してしまうため、今後の課題であると感じています。

自社PRコーナー

感謝状を寄贈

はこぶね保育園は、社会福祉法人東海福祉会の設立する乳幼児福祉施設。子どもの生命と心を尊ぶキリスト教精神に基づいて、人間性ゆたかな子どもに保護者と共に育てていくことを方針としています。また、身体的、知的、情緒的、社会的に健全で調和のとれた心身の発達を図ることを目標としています。

産休・育休取得への取組

産休・育休取得への取組



育児休業は「取得するのが普通」の風土で安定した労働力と有能な人材確保をしています

株式会社 NITTOH

- 業種** 建設業
- 所在地** 名古屋市
- 従業員** 154名 (男性114名、女性40名)
- 事業概要** 建設工事事業、住宅サービス事業、ビルメンテナンス事業
- URL** <http://www.nittoh-info.co.jp/>



- 経営陣の理解と思いにより、気兼ねなく利用できる制度の運用・取組体制。
- 「制度利用が普通」の風土で、業務の割り振り・引継ぎが可能。
- 育児休業中の人にも定期的な連絡をし、常に状況を把握する良好な風土。

社員の声 VOICE



経理部
西川 朋美さん

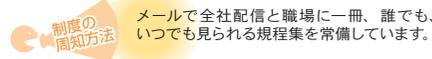
2001年3月～2002年1月の育児休業制度取得に続き、2度目の育児休業制度を2009年1月～11月まで取得し、現在は育児短時間勤務制度を利用しています。

育児休業制度を利用したことで、毎日子どもと接し、日々の成長を感じることができ、とてもよかったと思っています。また、「育児日記」を付けることで、子どもの成長を実感することや育児休業期間中を振り返ることもでき、いい記録となっています。

子育てに関する制度が整っているため、育児をしながらでも仕事を続けられるので、安心して働いていると思っています。



主な制度、取組内容



●育児休業取得者へのフォロー

妊娠したことがわかった時点で、早めに準備をし、業務の割り振り・引継ぎを進めています。2か月に1度、育児休業中の社員には申請事項の手続きも兼ねて総務部から電話を入れて様子を聞いています。また、必要により半年に1度、育児休業中の社員宅に総務部の女性が訪ねて、会社の現状や組織・制度の変更などを伝えたり、育児の様子を聞くなどしています。

●育児短時間勤務制度（フレックス勤務選択可能）

育児休業から復職したときに、短時間勤務がフレックス勤務を選択することができます。短時間勤務は6時間～7.5時間の間で設定できます（定時は8:30～17:15）。

●業務フローを見直し残業時間の削減

各社員の残業時間の状況を月1回、部門長へメールにて伝えて管理しています。事務系は、業務フローを見直し、ほぼ1人1台のパソコン導入、業務マニュアルづくりを進めたことで徐々に残業を減らすことができました。現在、平均の残業は月10時間以下になっています。

●永年勤続手当・休暇制度

勤続10年で3万円を支給、満55歳で勤続年数に応じて有給休暇と祝金を支給。（勤続30年以上：30万円と10日の有給休暇、勤続20年以上：20万円と8日の有給休暇）また、看護休暇として、年次有給休暇とは別に年5日分の有給休暇が付与されます。

●出産祝金

会社と社員互助会からそれぞれ支給しています（会社からは第1子3万円、第2子2万円）。

ワークライフバランスに取り組むきっかけ

大手の企業と違い、人が辞めてしまうとなかなかすぐに次の人材が見つからないこともあり、安定した労働力と有能な人材を確保するためにも、職場環境の改善に積極的に取り組むようになったのがきっかけです。

今後の課題

●「さらに利用しやすい制度」への改善

基本的には法定通りの取組を行っているのが現状です。今後は、社員の声を社長に情報提供として届け、改善していくことが必要だと考えています。特に、人事担当（女性）のところには声が届きやすいので、そこからの改善が「さらに利用しやすい制度」につながっていくのではないかと考えています。

自社PRコーナー

人にやさしいー地球にうれしい。

私たちの仕事は、住まい、建設物に関し、より良い環境を提供することです。安心して住める住宅の提供、快適な職場環境の提供、建設物の適切なメンテナンス・リフォームなどにより、良好な建設ストックを後世に残し、人や地球に優しい環境づくりに貢献していきます。未来から、私たちの子供たちから感謝される仕事をするのが、私たちの誇りです。



実績	育児休業取得者
	1999年度1名、2005年度1名、2006年度1名、2008年度1名、2010年度3名（現在取得中）

産休・育児取得への取組

産休・育児取得への取組