

子が3歳になるまで取得できる育児休業制度など、子育て中の社員を積極的に支援しています

株式会社ジェイアール東海高島屋

- 業種** 卸売・小売業
- 所在地** 名古屋市
- 従業員** 949名(男性155名、女性794名)
- 事業概要** 百貨店事業

URL <http://www.jr-takashimaya.co.jp/>



- 積極的な子育て支援を推進。
- 全社員へアンケートを行い、業務フローの見直しを実施。
- 「お互い様」の気持ちで制度利用ができる環境づくりを推進。



社内報の発行・社内電子掲示板・部門ごとのラインを通じて、全社員へ伝わるようにしています。

主な制度、取組内容

●充実した子育て支援制度

- ①育児休業制度：子が3歳に達するまで取得可能
- ②育児短時間勤務制度：子が3歳に達するまで取得可能
通常6時間の短時間勤務のうち、1時間の育児時間を有給扱いとし、実働5時間としています。
- ③出産祝い金の支給：子一人につき10万円を支給しています。

●10日間の連続休暇取得制度（有給休暇取得推進）

半期に1度、10日間の連続休暇を取得できるようにしています（公休4日と合わせることで、6日間の有給休暇を取得できます）。

●時間外勤務削減、シフトの柔軟化

前もって勤務シフトを決め、1日の労働時間を決めることができます。通常は1日7.5時間ですが、忙しいときはあらかじめ9時間とし、閑散日を6時間にするなど、残業にならないシフト体制をつくっています。

●生活環境の変化にも対応、再雇用制度

配偶者の転勤などによって退職せざるを得ないときは、退職時に登録をすることで、6年以内であれば正社員として復職する権利があります。

●社員のセミナー参加、資格取得の支援

ビジネスマナーの研修やセミナーを実施します。任意参加・社内でのセミナーだけでなく、社外から講師を呼ぶこともあります。通信教育の費用の負担など、自己啓発の支援も行っています。

実績

育児休業制度取得者：2009年度正社員54名、契約社員9名（過去5年間での未復職者は5名）
育児短時間勤務制度取得者：2009年度正社員34名、契約社員6名

社員の声 VOICE



人事部
能力開発グループ
長石 英水さん

私が育児休業を取得する時点では、育児休業取得の期間が子どもが1歳になるまででしたが、休業中に会社の制度が改正され満3歳まで延長可能になりました。実際に子どもが1歳になると、夜中の授乳など想像していた以上に手がかかった為、改正された制度を利用して半年の延長を決め、1年半で復職しました。子どもの成長はめまぐるしく、半年延長した事で、1年で復職していたらみられなかった数々の成長を見届け事ができた為、延長して良かったと感じています。私は3年間の休業はしませんでした。3年間休める制度が整っている事で3年間の休業の間に第2子も視野に入れることができるなど、選択の幅が広がると思います。現在は短時間勤務で15:40分に退社し、保育園のお迎えを含めて18時までには帰宅でき、子どもにとって望ましい時間に夕食をとれるなど仕事と育児を両立しながら、健康的な生活を送る事ができています。職場の理解や同僚のフォローもあり、安心して働く事ができています。短時間勤務ですが仕事内容は変わらない為、やりがいを失うことなく責任感をもって、限られた時間を有効に使って勤務しています。

健康的な生活ができるね



ワークライフバランスに取り組むきっかけ

（株）高島屋の規則を多く取り入れていることもあり、（株）ジェイアール東海高島屋は開業当時から法定よりも1歩前に進んだ、女性の働きやすい職場を目指したのがきっかけです。

今後の課題

●育児短時間勤務制度の期間延長・時間選択の幅の拡大

子育てしやすい環境づくりについて今後も取り組んでいきます。店舗運営がおろそかにならないよう気をつけながら制度を拡充していきます。

自社PRコーナー

子育てや資格取得など、さまざまな支援を積極的に推進しています

株式会社WSS

- 業種** サービス業
- 所在地** 名古屋市
- 従業員** 642名 (男性 553名、女性 89名)
- 事業概要** 人材派遣業(般 23-300017) 有料職業紹介事業、物流の仕分け・梱包及び配送業務の請負、他
- URL** <http://www.w-s-s.co.jp/>



- ワーク・ライフ・バランスの取組は、個々の派遣先やライフスタイルに合わせ対応。
- 1歳未満の子どもなら、子連れ出勤も可能(内勤者のみ)。

主な制度、取組内容



自社サイトにより全社員へ通知しています。

●子育て支援制度

1歳半未満の子どもをオフィスに連れて出勤することが可能です(内勤者のみ)。仕事をしながら子どもの面倒を見ることができます。

対象者には1時間の休憩のほかに30分×2回の特別休憩を付与します(有給)。

●資格取得制度

資格取得は会社が完全バックアップ。費用は全額補助。試験日が出社日の場合は勤務としてみなします。自分が取得している資格を会社にPRし、認められれば資格手当が支給されます。会社にとってメリットがある資格なら種類を限定していません。場合により、会社から資格取得を促す場合もあります。資格取得制度を積極的に推進することにより、会社全体のレベルが上がりました。

●育児・介護休業者への情報提供

自社サイトを通じ、情報提供を随時行っています。時間の流れが早い現代では非常に大切な事だと感じています。

●セミナー参加の推進

セミナーの情報は広報部が収集し、サイトを通じて公開します。セミナーは会社のレベルアップのために非常に有効な手段です。導入当初はなかなか社員の参加が進みませんでした。昨年あたりから重要性が認知され、現在では社員の大半が活発に参加しています。

実績

育児休業制度取得者：2009年度1名

社員の声

VOICE



横井 真理さん

2009年8月～2010年10月まで育児休業制度を取得し、2010年11月より育児短時間勤務を利用中です。

育児休業中は、初めて経験する育児がゆとりある環境の中でできたことや、子育て支援センター・児童館など公共施設を利用することでコミュニティとのつながりを持つこともでき、とてもよい経験になりました。また、現在は育児短時間勤務の利用で16時に退社できるため、家庭と仕事のバランスを保てるのがうれしいですね。

職場復帰に関しては、初めての育児休業取得で復帰後の自分の姿をイメージできず不安がありましたが、会社がワーキングマザーにとって働きやすい環境を整えてくれたので、安心して復帰できました。

バランスがとれているんだね



ワーク・ライフ バランス に取り組むきっかけ

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定の際、社長からの指示があり、資格取得の推進と、子育て支援を中心に整備することになったのがきっかけです。

今後の課題

●派遣業の性質上、派遣社員は休みがとりにくい

内勤業務の社員は制度を利用しやすいですが、派遣社員は利用が困難であるのが現状です。

今後、取引先の協力を得て、ワーク・ライフ・バランスを推進していきたいと考えております。



『No challenge, No success ~挑戦なくして成功なし~』

WSSはスタッフとお客様を繋ぐコーディネート業務です。お客様の気持ち、スタッフの気持ち、現場の業務を知らなければ繋ぐ事はできません。その為私たちはスタッフと同じ現場に入り、お客様の現場で、お客様とスタッフと同じ仕事をしています。

人材を人財にするメンタルケアとモチベーション管理、お客様である会社を企業にする提案力と改善力。それらを考え突き進む事によって、スタッフ、お客様と共に成長できる会社作りをしています。





託児所の開設と柔軟な勤務形態や経済的支援で、育児・介護と仕事の両立を応援しています

東海ゴム工業株式会社

- 業種** 製造業
- 所在地** 小牧市
- 従業員** 3,148名 (男性2,821名、女性327名)
- 事業概要** 自動車、OA・IT関連機器、産業用資材と様々な分野で製品と技術を提供し続けています。
- URL** <http://www.tokai.co.jp/>



- 事業所内に、充実した保育環境を持つ託児所を設置。
- 育児・介護を必要とする社員を様々な制度でバックアップ。

ワークライフ バランス に取り組むきっかけ

- ・構造的な労働力不足の解消
- ・従業員のモチベーション向上 (特に育児世代への)
- ・少子化対策、女性の活躍など国の施策への協力



●託児所の利用拡大に向けた PR

託児所の利用人数拡大に向けて、より安心して児童を預けていただけるように保育サービスの向上や、利便性向上のための施設改造等を検討中。併せて、対象者へのオープンセミナー等を実施し、周知活動を展開中。

主な制度、取組内容

制度の周知方法
制度 PR のための社内誌を作成し、社員に配布。漫画仕立てで制度説明などを盛り込んでいます。また、専用イントラネット上に人事部ホームページを設け、制度が閲覧できるようにしています。

●近隣企業の社員も利用できる事業所内託児所を設置

2009年3月、会社カレンダーに合わせて祝日も営業し、開所時間は20時30分までとして延長保育に対応、専用駐車場も完備するなど、社員のニーズを十分反映した事業所内託児所「コアラボっけ」を開設(運営は外部に委託)。また、不審者の侵入を防ぐための入場管理システムや赤外線センサー等のセキュリティ対策、子どもの転倒・指はさみ防止等の安全対策を充実するとともに、隣接する体育館、公園、グラウンド等、当社の福利厚生施設を日常の保育や年間行事に活用するなど、充実した保育環境としています。また、利用対象者は社員だけでなく、非正規社員、グループ会社従業員、近隣提携会社社員まで拡げています。

●育児・介護休業期間中も経済的に支援

育児休業期間中においては賞与を約50%支給、介護休業期間中も約6割の収入を保障(共済からの補填)しています。さらに、不妊治療への補助金として1回5万円(年2回まで)支給しています。

●育児・介護必要者も利用できるフレックスタイム制度を導入

10:00～15:00をコアタイムとしたフレックスタイム制度を導入。育児(子が小学校6年まで)・介護必要者も利用可能です。

●充実の育児・介護関連制度

育児休業は最長子が2歳の誕生日前日まで、介護休業は最長1年間(分割取得可)取得できます。育児・介護短時間勤務は1日2時間まで短縮でき、子が3歳未満まで(介護の場合は期限なし)利用可能です。また男性社員向けに、子1人につき2日間の配偶者出産休暇、連続5日間の育児奨励休暇(いずれも有給休暇)が付与されます。

●外部企業が運営する育児休業者職場復帰支援プログラムを導入し、対象者に提供。

実績

- 育児休業取得者：2008年度16名、2009年度15名
- 介護休業取得者：2008年度1名、2009年度3名(うち1名は連続で1年間取得)
- 託児所利用者：2009年度14名
- 育児奨励休暇取得者：2008年度26名、2009年度32名
- 有給休暇取得率：53.3%



子育て・介護支援の取組

子育て・介護支援の取組

ママが働きやすい環境づくりに向け、「産後介助休暇」など育児関連の取組を充実させています

豊田信用金庫

業種 金融・保険業

所在地 豊田市

従業員 781名(男性534名、女性247名)

事業概要 地域の皆様のお役に立つコミュニティ・バンクをめざし、「貢献・健全・幸福」を経営理念とする信金です。

URL <http://www.toyoshin.co.jp/>



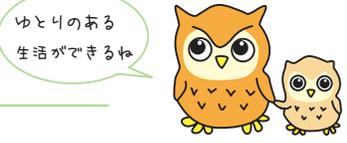
- 短時間勤務や法定を上回る看護休暇日数の整備等で、休業後の職場復帰を支援。
- 男性職員の育児参加を推進するために「産後介助休暇」を導入。

職員の声 VOICE



本店営業部 融資係
松尾 千代子さん

2004年に1年間(第1子)、2008年2月から1年2か月間(第2子)、育児休業を取得し、現在は、短時間勤務を利用しています。夫が同じ職場ということもあり、家事や育児に非常に協力的で、仕事に対する理解もあり、スムーズに職場復帰できましたね。また、短時間勤務を利用することで働きが可能になり、経済的な面でも子育てに余裕ができる点が大きなメリットだと思います。今後の要望としては、短時間勤務の利用可能期間を現行の3年からもう少し延長してほしいのですが…。



主な制度、取組内容

制度の周知方法
本社人事部が中心となり、制度構築や運用促進を行い、職員に向けて発信しています。

●育児短時間勤務制度の積極的な利用を推進

制度内容は法定通りですが、毎年13～15名が利用しており、職員に広く浸透しています。また、定時は8:40～17:40の勤務時間ですが、終業1時間前に上長の許可があれば帰宅できるという、フレキシブルな運用も行っています。

●法定を上回る充実の看護休暇で子育てをサポート

子の看護休暇は子1人につき7日間、子2人以上は10日間の特別休暇(有給休暇)を付与し、法定を上回る充実した内容で支援を行っています。また、介護休暇も同様に、対象者1人につき7日間、2人以上は10日間の特別休暇(有給休暇)を付与しています。

●男性の育児参加を目的とした「産後介助休暇」を導入

男性職員の育児休暇として、子の出生時または育児期に3日間の特別休暇(有給休暇)を付与しています。

●パパやママの働く場所が見学できる、「とよしん子ども参観日」を実施

2009年より職員の子ども(小学生)を対象とした会社見学会を実施。職員および家族の皆さんにも大好評です。

●毎週水曜日と毎月19日にノー残業デーを設定。

●有給休暇5日間の計画的取得を狙いとした「目的休暇」を導入。

●育児休業復帰直前1日・直後2日間の復帰前後研修を実施。

●地域の中学生を対象とした職場体験学習・出前講座を実施。

実績

育児休業取得者：2007年度15名、2009年度23名
短時間勤務取得者：2007年度8名、2009年度13名 有給休暇取得率：63.3%
職場体験学習受け入れ数：2007年度1名、2008年度5名、2009年度14名(すべて中学生)

ワークライフバランスに取り組みきっかけ

従来から育児を理由に退職する女性職員を見てきて、せっかく身につけた知識やノウハウを捨てるのは『もったいない』と人事部内でしばしば話題になっていました。そんな時に、人事部の労務担当者が出産を経験し、母親でも働きやすい環境をつくるためには、制度の充実が必要であると認識したことがきっかけです。

今後の課題

- 男性職員の育児休業制度取得に伴う欠員対応
これまで男性職員で制度取得者はいませんが、今後必ず考慮しなければならない課題です。現状は取得者以外の他職員への業務分散を考えています。
- 制度未取得者へのケア
制度未取得の職員の中には不公平感を感じている者もいると思われます。幸い現状においては、そうした声は聞こえてきませんが、制度構築や運用促進と並行して制度未取得者へのケアも怠らないように注意していきたいと考えています。

「街に力を」「信頼を力に」