

「マザーズ活動」など、さまざまな自主提案が、働く側の視点の取組を後押ししています

ブラザー工業株式会社

- 業種** 製造業
- 所在地** 名古屋市
- 従業員** 3,582名(男性2,912名、女性670名) (2010年3月31日時点)
- 事業概要** プリンティング機器、家庭用ミシン、工業用ミシン・産業機器など幅広い分野で製品やサービスを提供しています。
- URL** <http://www.brother.co.jp/>



- ワーキングマザーのための交流の場として、社員が自主活動のグループを結成。
- 育児・介護を支援する諸制度が充実。

イントラネット上に人事部の情報発信サイト「人事便利帖」を公開しています。また、女性社員に対しては、健診結果とあわせて、働く女性が安心して、妊娠出産できるような案内を同封。さらに、イントラ内の「パパも子育て」コーナーで、男性の「育児休職」経験者を紹介し、制度の周知に努めています。

主な制度、取組内容

●法定を上回る内容でサポートする育児短時間勤務制度

子が小学校4年生始期まで取得可能で、所定労働時間を5時間50分としました（勤続6か月以上の希望者で、短時間勤務後、通常勤務する者に限る）。また、フレックスタイム制度との併用で、柔軟な運用を可能としています。

●社員のニーズを反映した「育児休職制度」

2010年9月1日に「育児休職」期間を、1歳6か月もしくは1歳を超えた最初の3月31日の翌月末までに改定。保育園も行き始めの頃は子どもも親も不安なので、慣れるまでの期間として1か月の延長を可能にしました。

●家族の介護・子のための「看護休職制度」を導入

1年間につき、それぞれ10日間を限度として、1日単位で取得が可能。事前の申請が必要となります。

●働くママたちの情報交換の場「Brother Mothers' (マザーズ活動)」

仕事と育児を両立するための情報や体験談を発信する「Mothers' ブログ」、毎月開催する「持ち込みランチによるオフ会」などを通じて、交流や意見交換を行っているほか、子育て層を対象にした商品開発の調査などにも協力しています。

●要介護者を有する社員は、1事例につき「介護休職」と合わせて通算6年間、所定労働時間を5時間50分に設定できる介護短時間勤務制度を導入。

●時間マネジメントの重要性を考える機会を設けるため、社員の研修セミナー参加を推進。

実績

「育児休職」取得者：2003年度11名、2004年度13名（うち男性1名）、2005年度18名（うち男性1名）、2006年度17名（うち男性2名）、2007年度27名（うち男性3名）、2008年度22名（うち男性2名）、2009年度37名（うち男性2名）
 「育児休職」からの復帰率：2003年以来、2005年度（88.9%）を除き100%
 有給休暇取得率：2008年度75.5%（全社平均）、2009年度78.0%（全社平均）

社員の声
VOICE
ブラザーインターナショナル
ロジスティクス部 企画グループ
横井 寿浩さん

2008年6月27日（子どもの満1歳の誕生日）～2009年3月31日までの約9か月間、「育児休職」を取得しました。さらに、上司や周囲の理解もあり、「育児休職」の練習期間として6月初旬には有給休暇を取得しました。取得してよかったのは、子どもと触れ合う時間ができたこと、母親が受ける育児ストレスを知り妻の気持ちを理解することができたことですね。また、休職中は、近所の保育園の子育てイベントに毎日参加するなどの日課を作り、規則正しい生活習慣を送ることを心がけていました。休職に入って最初の頃は仕事のことが気になりましたが、その後は特に不安もなかったですよ。仕事に復帰して1か月くらいは、長時間パソコンに向かう業務などをしていると疲れやすかったです。ただ、復帰後も子どもの保育園のお迎えをしていたので、「迎えに行かなければ」と考えることで時間に対してシビアになり、勤務時間内で効率よく仕事をするように意識が変わりました。

メリハリのある生活ができるね



ワーク・ライフ・バランス
に取り組むきっかけ

Mothers' 活動を立ち上げたのは、社内に点在するワーキングマザーに「これまでの両立ノウハウを共有できないか」とアプローチしたのがきっかけです。活動の目的としては、①子育てや仕事などの情報共有をみんなで行うこと、②ワーク・ライフ・バランスのヒント、横のつながり、働き続けることを切り口に広く展開していくことでした。

今後の課題

- 社員の自主性に任せた取組になっていること
現在は、社風をベースに社員の自主性に任せて取組を展開しています。今後は、ワーキングマザー支援のみならず、全員を対象にしたワーク・ライフ・バランス施策を提案していきます。
- 社内イントラネット上での公式サイト展開
制度を利用しやすい社風ですが、まだ浸透していない制度や取組もあると感じています。働き続けやすい制度づくりを目指して、全社員に対してオープンにすることを検討しています。





育児とバランスをとりながら、仕事のウエイトを高めていけるよう環境を整えています


吉田工機株式会社

- 業種** 建設業
- 所在地** 名古屋市
- 従業員** 65名 (男性54名、女性11名)
- 事業概要** 下水・河川水門設備、除塵設備、橋梁水処理設備、ポンプ設備、クレーン自動定量分水装置、ゲートポンプ
- URL** <http://www.yoshidakouki.co.jp/>



- ワーク・ライフ・バランスへの理解・浸透を徹底。
- 出産・子育て支援に重きを置いた制度の整備・推進。
- 従業員の悩みや相談には、柔軟に対応。

社員の声 VOICE



総務部
Y. Yさん

これまでに、職場の周りの方に協力していただき、産前産後休暇・育児休業を3回ずつとりました。夫婦で同じ職場で働いているため、育児休業中の職場の情報は、主人から聞けるので安心でした。子どもが一番かわいい時期に一緒に過ごせるのがよかったです。

産前産後休暇:	育児休業:
2004年 9/1 ~ 10/16	2004年 10/27 ~ 8/30
2006年 9/5 ~ 10/30	2006年 10/31 ~ 9/3
2009年 2/3 ~ 3/30	2009年 3/31 ~ 2/1

みんな協力してくれてんだね



主な制度、取組内容

相談があったときには個別に対応しています。

●家族参加型レクリエーションの導入

子どもを含めた家族での参加型のレクリエーションを実施しています。今年はバーベキュー、過去にはソフトバレーやフットサルを行いました。家族で参加することで、子どもたちに家とは違う父親の一面を見せることができたり、従業員同士でも仕事の時とは違う普段の顔を見ることができたりします。また、家族単位でのコミュニケーションをとるきっかけにもなり、お互いへの理解が深まっています。

●ノー残業デーの推進 (5 ~ 10月)

業種柄年度末が繁忙期のため、年度初めはメリハリをつけるという意味で毎週水曜日をノー残業デーにしています。部門長が年間計画を作成し、進捗状況を報告することで、残業が全くない月もつくっています。

●子育てを応援！優先的有給休暇の取得

入学式、卒業式、参観日など、子どものための事情による休暇は、優先的に取得できるようにしています。中途入社で有給がまだ付与されていない従業員の場合は、子どもに係る休みの場合、今後付与される有給休暇の前倒し取得が可能です。

●調整休日

子どもと過ごせるように、夏休み開始後の週末と翌週末、またはゴールデンウィークの前後、それぞれどちらかの選択で休暇を取得できます。

●育児短時間勤務…1日6時間(9:00 ~ 16:00)の勤務、残業の免除。

ワーク・ライフ・バランスに取り組むきっかけ

2004年に、当時出産を間近に控えた従業員が、出産後も働きたいと申し出てくれて、今後の働き方について相談を受けたことがきっかけとなり、子育てをしながら働き続けられる環境を整えるようになりました。

ワーク・ライフ・バランスの真の意味の理解促進

生活の中で何を優先するのは、ライフスタイルによりますが、各々のライフスタイルは固定ではなく日々変化しています。仕事と家庭を「0か100」ではなく、「30と70」、「60と40」など、ウエイトを考えながら両立する従業員を支援しています。出産、子育ては大きな意義のある仕事ですが、通過点にすぎません。女性は、女性ならではの働きもあり、会社にとっても大きな戦力ですので、育児とのバランスをとりながら仕事のウエイトを高めていけるような環境を整えています。

“豊かな環境をデザインする”

私たちは「子育て支援活動」を通じて、人と自然が共生する安心で安全なゆとりある暮らしの為に、地球環境を保全し創造していく事が重要であると自覚しています。

吉田工機株式会社

実績

育児休業取得者 :2004年度 1名、2006年度 1名、2009年度 2名
※ 1名の方が 2004年度・2006年度・2009年度の3回取得

子育て・介護支援の取組

子育て・介護支援の取組



復帰後も安心して働ける職場環境にするため、託児所の設置等で積極的に子育てを支援

医療法人六輪会 六輪病院

- 業種** 医療・福祉
- 所在地** 稲沢市
- 従業員** 140名 (男性37名、女性103名)
- 事業概要** 急性期及び亜急性期病院として、一般病棟55床、療養病棟48床を有する地域密着型病院です。
- URL** <http://rokuwa.or.jp/>



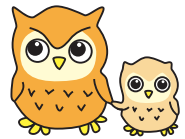
- 託児所を設置することで育児休暇取得後に復帰しやすい環境を整備。
- 年次有給休暇が取得しやすい、仕事と家庭の両立が可能な職場風土・環境を確立。



看護師・副主任
岩嶋 友紀さん

産前・産後休暇と育児休業（2008年2月14日～8月末/子が5か月から復帰）を取得しました。
 院内の保育所は入所しやすく、休憩時間に子どもの顔を見に行くこともでき、働きながらの育児ができることがとても良いと思っています。
 また、子育て経験者が多いこともあり、子どもが体調を崩したときなど、急なシフト変更も受け入れてもらえるし、子育ての先輩という立場から後輩へのアドバイスやサポートをしていただけるので、とても子育てのしやすい環境だと思います。

安心して育児ができるね



主な制度、取組内容

週1回、各所属上長を集めて会議を行い、制度や取組について報告。その際に議事録を起こし、社内各部署にメールで通達しています。

●職員が安心して働ける環境づくりに向け、院内託児所を設置

院内に3歳まで利用可能な託児所(外部委託)を設置することで、職員が安心して働ける職場づくりを推進。仕事以外の用事でも、正当な理由があれば休日利用もできます。また、管理栄養士による食物アレルギーの対応ができるだけでなく、急な病気にも病院ならではの対応ができるため、女性職員に人気です。

- 看護師同士で申し送りをするための時間として30分間の共有時間を設けることで、時間外労働をしなくても済む環境づくりを推進。
- 育児・介護休業の取得しやすい職場環境を実現し、取得率100%を達成。
- 配偶者の出産の際に2日間の有給休暇取得が可能な配偶者出産休暇制度を導入。
- 子の看護のために休暇を取得しやすい環境づくりを推進。

ワーク・ライフ・バランスに取り組むきっかけ

看護師は人材の確保や定着が大きな課題です。特に女性職員は出産・育児による退職を余儀なくされる場合があるので、出産・育児による退職の減少を軽減させるために託児所の設置等を実施しました。

今後の課題

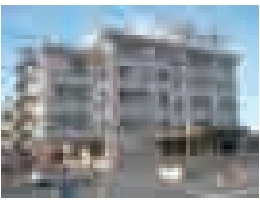
●男性職員の各種制度利用の促進

女性職員のワーク・ライフ・バランスに関する制度利用は積極的ですが、男性職員はまだ利用率が低くなっています。現在、男性の育児参加促進のため、「男性職員育児・子育て計画書」の活用により、男性職員の父親としての意識の醸成を図るための独自の取組を実施していますが、今後ますます意識の向上を図っていきたく考えています。

自社PRコーナー

"わ"をもって地域の人々に親しまれ 信頼される病院

- 地域医療の担い手として良質な医療・介護サービスを提供し、社会に貢献します。
- 人の"わ"を大切にします。
- 健全な病院運営を継続します。



実績	2009年度 愛知県ファミリー・フレンドリー企業表彰
育児休業取得者	2007年度3名、2008年度2名、2009年度6名
介護休業取得者	2008年度1名(男性)
有給休暇取得率	2007年度46.4%、2008年度52.3%、2009年度56.1%
配偶者出産休暇	2010年度、課長職が取得(育児休業も併せて取得)

子育て・介護支援の取組

子育て・介護支援の取組