



東海ゴム工業株式会社

会社の中長期ビジョンの一環として 両立支援制度を強化、周知も一工夫

2005年に当社の中長期ビジョンを検討した際、両立支援制度強化の必要性を再認識しました。現状の育児・介護関連制度を強化するとともに、周知徹底のため、専用サイトの開設や読みやすいパンフレットを作成しました。女性のみならず、男性の制度利用促進のためには、まずは制度を利用しやすい雰囲気づくりをしようと、男性の育児参加レポートを専用サイトに掲載し、育児参加を促進しています。

企業プロフィール

創立: 1929年
本社所在地: 愛知県小牧市
事業内容: 製造業 (自動車用および産業用各種防振ゴム・ホースなどの開発)
従業員数: 3,100名 (うち女性620名)

会社としての中長期ビジョンの一環で両立支援制度を強化

当社では、2005年に中長期ビジョンとして少子高齢化対策を検討し、より多国籍で多様な人材を活用すべきと判断しました。そのためには、ワーク・ライフ・バランス制度を強化する必要があり、その一環で、2007年頃から育児・介護と仕事との両立を支援する制度の強化がスタートしました。特に、育児との両立世代である20代後半から30代の従業員に対する支援の拡張は、モチベーションの向上や企業価値の向上につながると考えました。育児関連制度としては、2008年に育児休業取得可能期間を最長1.5年から2年に延長し、労働時間の優遇措置としては、育児短時間勤務制度は3歳まで、育児理由のフレックスタイム制度(コアタイム10時から15時まで)は小学校卒業まで利用可能です。また、半日有給休暇も取得回数の制限なく可能としました。さらに当社では、育児休業中は無給ですが、賞与の一部を支給しています。

特徴的な制度と取組み

- 育児休業取得可能期間は2年間、3歳まで育児短時間勤務制度、その後は小学校卒業までフレックスタイム制度が利用可能。
- 従業員の要望に応じて事業所内託児所を設置。
- 男性の育児参加促進のため、5日間の有給休暇として育児奨励休暇を導入。
- 周知のために「育児介護両立支援サイト」を開設、読みやすいパンフレットも作成。



人事総務部
企画課長
藤門 真二

新たな制度の導入として、2008年に1歳までの子を養育している従業員を対象にした連続5日間の特別有給休暇(「育児奨励休暇」)の導入により、特に男性の育児参加を促進しました。また、同年に育児休業取得者のための職場への「復帰支援プログラム」の導入や、2009年には従業員アンケート調査結果でニーズが高かった、事業所内託児所も設立しました。

介護関連制度としては、介護休業取得期間を1年間としており、93日に達するまでは回数にかかわらず取得可能、93日を過ぎてからは3回までの分割取得を可能としています。また、介護を理由として利用できるフレックスタイム制度を導入しています。

制度を利用しやすい環境づくりに注力

当社では、上記の通り様々な制度を導入・強化しましたが、制度を利用してもらうためには、従業員への周知が必要です。そのために当社では、「育児介護両立支援サイト」を開設し、サイト上で、妊娠、出産、育児、および介護に関わる社内規定や申請方法、Q&A集など、育児・介護と仕事との両立に関わる情報を提供しています。また、両立支援について理解を深めるため、読みやすい漫画でストーリーを考へて「仕事も生活も充実させる!」と題したパンフレットを作成し、全従業員に配布しました。

育児関連制度については、女性のみならず男性の利用も促進するため、両立支援サイト上で男性従業員の育児参加レポートを写真とともに掲載し、育児参加を奨励しています。



育児・介護支援制度周知のためのパンフレット

従業員の声

フルタイム勤務も経験することで制度利用のありがたさを実感、いつも休んでも大丈夫のように後輩を教育



法務部
杉本 佳名子

●利用した制度: 育児フレックスタイム制度

フルタイム勤務をした後にフレックス勤務、制度のありがたさを実感

私は、短時間勤務の派遣社員として、当社に入社し、その後、正社員として登用されました。現在は、育児フレックスタイム制度を利用し、子育てをしながら働いています。現在、子どもは小学生ですが、特に朝の時間帯など、想像以上に親が参加しなければならない行事が多いため、当社のフレックス勤務を利用し、予定に合わせて日ごとに勤務時間を変えることで、学校行事には極力参加するようにしています。仕事を理由に小学校行事をお休みしたくなかった自分にとって、このフレックスタイム制度は、非常に使いやすいことを実感しています。利用の際は、上司や周囲の同僚も理解し、協力してくれるため、非常に利用しやすいと感じています。

予定は早めに周知、自分がいなくても業務が滞りなく進むように

私が所属する部署は法務部で、男性8名、女性2名の計10名が勤務しています。部署では週1回ミーティングを開いているので、その場で今週はいつフレックス勤務するかをあらかじめ伝えるようにしています。同じ部署で働いているもう一人の女性は、新入社員のため、私が教育する立場にあります。私はフレックス勤務や、突然のお休みをいただく場合があるので、どちらがいなくても、業務が滞りなく進むように教育してきました。そのおかげで、突然のお休みでも、電話一本の申し送りでも業務の引き継ぎが完了しています。