

女性がより活躍できる環境をつくるため、 充実した両立支援制度等を整備しています

企業プロフィール

設立：1896年
本社所在地：兵庫県神戸市
事業内容：製造業(輸送用機器の製造、販売等)
従業員数：16,004名(うち女性939名)

特徴的な制度・取組等

- ダイバーシティ推進の一環として、仕事と家庭の両立を支援する制度を拡充
- 積立休暇の時間単位での利用等、育児や介護中の従業員の働きやすさに配慮した制度が充実
- 制度面のみならず、管理職を巻き込んだ研修など職場環境づくりにも注力



両立支援制度を充実させたきっかけ

従業員にできるだけ長く働き、能力を発揮し続けてほしい、そのためには能力発揮の障害となるものを少しでも取り除いていきたいと考え、両立支援制度を充実させてきました。当社では社内結婚も多いのですが、男女ともに仕事と家庭を両立して働き続けて欲しいとの考えのもと、男性の育児を支援する休暇制度や、共働き家庭の育児を支援する制度も充実させています。制度利用者は男女ともに年々増加しています。(育児休業取得者数 2010年27人→2014年45人)

両立支援制度を充実させたのは主に2005年から2010年

にかけてでしたが、その後は育児・介護と仕事の両立だけではなく、ダイバーシティという考え方を推進し、それに沿った制度の導入や取り組みを実施していくために、2010年にダイバーシティを進めるための専属部署として、ダイバーシティ推進課を立ち上げました。そしてダイバーシティ推進活動の第一歩として、当社では圧倒的少数派である女性の活躍推進に取り組むこととしました。

多様な働き方を可能とする 両立支援制度等

育児関連の両立支援制度として、子が3歳に到達するまで

取得可能な育児休業、子が小学校卒業までの期間、1日3時間まで短縮できる育児短時間勤務制度、1人の子につき5日間取得可能な看護休暇制度(無給)、育児のために利用可能な半日休暇制度(育児・介護目的の場合は、年休の半日単位取得可能日数の上限撤廃)、積立休暇の時間単位での利用制度(年次有給休暇の未消化分を60日まで積立可能。育児や介護等の理由があれば、時間単位での利用も可能)等があります。また、男性の育児参加を目的として、子どもの出生後14日以内に有給休暇以外に5日間の慶弔休暇を取得できることとしています(有給)。

介護についても、同一の被介護者について最長通算36か月取得可能な介護休業制度及び1日2時間まで短縮可能な短時間勤務制度の他、育児と同様、半日休暇、積立休暇の時間単位利用等の制度があります。

また、ワーク・ライフ・バランスを図るための制度として、計画年休の設定による有給休暇取得促進や、週1日以上の一残業デーによる長時間労働削減の取組などを行っています。さらにライン長向け研修でも、ワーク・ライフ・バランスの必要性や、部下マネジメントの手法等について取り上げられています。

このほか、育休取得者と上司の面談を復職前後に3回設定することや、上司も共に受講する育休復帰者向けセミナーを開催する等、出産後も意欲的に働き続けられる体制づくりにも注力しています。

制度導入や取組による効果

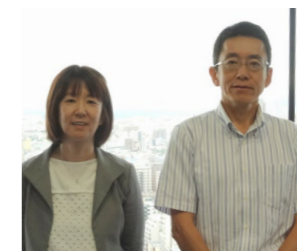
以前は、妊娠・出産に至る前に辞めてしまう女性従業員も

多かったのですが、制度を充実させてからは離職者が減り、出産後も継続して働き続ける人が増えました。最近では、子どもを複数育てながら働く従業員も増えつつあります。従業員に制度が正しく理解され、浸透していったことで、従業員からの当社の制度に対する評価は高くなってきていると感じています。

また、子育てサポート企業として「認定マーク(愛称：くるみん)」を取得してからは、当社を志望する学生からの問い合わせも増えました。これらの取組を評価いただき、2014年度「なでしこ銘柄」にも選定されました。

今後の課題

今後、育児休業の取得者や育児短時間勤務制度等の利用者はさらに増加すると考えています。また、男女ともに、育児や介護と仕事の両立の問題も出てきます。勤務時間に制約がある人が増え、職場運営に影響をきたす前にいかに手を打っていくかは、今後早急に検討すべき課題です。また、ワーク・ライフ・バランスの推進や業務の効率化にも一層注力していく必要があると考えています。



人事部 労政部長
森川 哲さん(右)
人事部 労政部
ダイバーシティ・グローバル推進課長
今村 弥雪さん(左)

制度利用者の声

男性がもっと育児参加することにより、 さらに働きやすい会社に



人事部 人事部
採用課 主事
畑 優美子さん

夫婦での子育てと両立支援制度の利用

私は2014年1月末に第1子を出産し、翌年4月に職場復帰するつもりで育児休業を取得しました。しかし、育児休業期間中に働き方について夫婦で話し合い、同じ会社で働く夫も育児休業を取得することにしたため、当初の予定より少し早い2015年2月に職場復帰しました。子どもは4月から保育園に入園予定だったので、2月から3月は夫が終日育児と家事を担当していました。4月に入ってから夫がならし保育に連れていき、5月に夫も職場復帰しました。

夫の育児休業期間中、私の勤務時間に制限はなかったのですが、残業は基本的にしていませんでした。夫が復職した後は自分が短時間勤務をするつもりでいたため、時間制約のない働き方をしていたら、短時間勤務に変わった時に仕事が回らなくなると考えたためです。しかし、私が復職した後夫とよく話し合い、「仕事の責任や求められる成果は2人とも同じなのだから、仕事にかけられる労力に夫婦で差が出ないよう、育児も夫婦で分担する」という考

えを共有し、夫が復職した後は2人とも定時まで働き、残業は基本的にしないワークスタイルにしました。

私は朝子どもを保育園に連れていき、9時に出勤して18時まで勤務しています。夫は8時に出勤して17時に退社し、子どもを保育園に迎えに行っています。私は個別時差出勤制度という出勤時刻を変更できる制度を利用しているので、同じ会社でも勤務時間が違うのです。今では私が帰宅すると、夫が子どもと夕食を終え、時には入浴も済ませて待っています。子どもが急に体調を崩したときにも、まずは夫のところに保育園からの連絡がいくようにしていますが、実際にどちらが迎えに行くかは、その時々状況で相談して決めています。

当社の制度のうち、最も助かっていると感じるのは、積立休暇の時間単位での利用制度です。朝になって急に病院に連れていかなければならない時や、子どもの病気などで早退しなければならない時など、この制度のおかげで有給休暇を半日単位で使用する必要がなくなるので大変ありがたいです。

男性の育児参加をもっと増やしたい

私は、当社の男性にももっと育児関連の両立支援制度を利用し、育児参加して欲しいと考えています。共働きの場合、お互いが気持ちよく働き続けるためには、片方だけに家事・育児の負担が偏らないようにする必要があります。復職当初の私もそうでしたが、多くの女性は育児や家事はなんとなく女性がするものという意識を持っており、育児・家事を一人で抱え込もうとしています。また育児関連の両立支援制度について、自分が使う制度との認識を持っている男性も多くはありません。しかし、男女とも同じように責任ある仕事をしている中、育児休業取得についても男女で条件に差はないはずで、育児休業は予め予測のつく休みですし、職場の理解と本人の意欲さえあれば男性も休めないことはないと思います。私の夫をひとつのきっかけとして、当社でも育児を担う男性がもっと増えていけば、女性も男性ももっと働きやすい会社になると思っています。