

# TOTO株式会社

企業 DATA  
 ◎住所：北九州市小倉北区中島2-1-1 ◎TEL：093-951-2052  
 ◎資本金：355億7,900万円(2015年3月現在) ◎設立：1917年(大正6年)5月15日  
 ◎正社員数：6,783名(単独) / 2015年3月末現在  
 ◎HP：http://www.toto.co.jp/

## 期待を超える生活価値を創造し提供していく企業であるために



### 最先端経営で未来へ向かう老舗企業

2017年に創業100年を迎えるTOTOは、水回り住宅総合機器メーカーとして国内シェアNo.1である。広く社会や地球環境にとって有益な存在であり続けることを目指して企業活動を推進していく中で、多様な働き方への理解とワーク・ライフ・バランスの促進を積極的に行っている。

また、女性の活躍には男性の家事・育児参加が重要であるため、男性の意識啓発にも力を入れている。このため、男性の育児休業や育児参画のための有給休暇取得について、社内ダイバーシティサイトにおいて、関連制度やロールモデルの紹介を行うなど制度の理解と利用促進に努めている。



### 男性の積極的な家事・育児参画を促進

2015年6月に導入したばかりの「パパママ休暇制度」は、小学校6学年までの子供を持つ社員のために、育児や傷病看護を目的として、暦日5日間以上の連続有給休暇取得を奨励する制度。目的は、収入の減少を理由に育児休業取得をためらう社員に有給休暇を使えるよう配慮するためであったり、育児休業期間終了後に復帰した社員や配偶者が育児休業取得中の男性社員に対して、積極的な家事・育児参画を促し、子育てを後押しすること。この他にも1時間単位で取得できる時間有給休暇制度を導入し、社員の休暇取得を促したり、社内イントラネットの育児に関する情報コンテンツを拡充するなど、社員へ制度が浸透、利用につながるよう工夫している。

また「男の料理教室」と題して、普段料理する機会の少ない男性社員に調理から食事・後片付けを通して家事の大変さを体験してもらい、自身の家事育児

参画を促すイベント等も開催している。これらの取組が評価され『第6回ワーク・ライフ・バランス大賞』において優秀賞を受賞。さらに、厚生労働省より「子育てサポート企業」に認定され「くるみんマーク」を取得した。



ダイバーシティ推進グループ  
菊竹 倫子さん

### ロールモデルの紹介で意識を醸成

当社では、多様な働き方への理解と、ワーク・ライフ・バランスの促進、働く女性を支えるため、男性の意識啓発を目的とした、男性社員の家事・育児参画を推進しています。特に、男性の育児休業や、育児参画のための有給休暇取得については、社内ダイバーシティサイトにおいて、関連制度やロールモデルの紹介を行うなど、積極的な休暇取得と意識の醸成を進めています。



男性社員  
Aさん

### 育児・家事の大変さを実感。今後は積極的に分担を

今回、妻が育児休業を終えて職場復帰するタイミングで「パパママ休暇」を取得しました。職場復帰して間もない大切な時期、妻が少しでも仕事に集中できるようにと思ったからです。

予防接種のために病院へ連れて行ったり、動物園のような人の多い所へ、初めて子供と二人きりで出掛け、食事やオムツ替えなど、子連れでの外出の大変さを身をもって体験しました。今回の経験によって、できるようになった家事も増えたと思います。また、これまで妻に任せていた送り迎えや寝かしつけなどが、いかに大変な仕事であるかを感じました。これからは積極的に妻と育児・家事を分担したいと思っています。

# 西部ガスエネルギー株式会社

企業 DATA  
 ◎住所：糟屋郡粕屋町鷺与丁1-5-1 ◎TEL：092-939-5211  
 ◎設立：1949年(昭和24年)7月 ◎資本金：4億8,000万円  
 ◎正社員数：266名  
 ◎HP：http://eg-energy.co.jp/

## くらしを支える会社だからこそ、社員一人ひとりのくらしも充実させたい



### 人と街を支えるエネルギー会社

1949年の設立以来、一般のご家庭から業務用、産業用、農水産用に至るまで、幅広いお客様にLPガス(液化石油ガス)を提供。昨今では、家庭用燃料電池(エネファーム)、太陽光発電システムなど、くらし(食・住)全般にわたりお客様の生活価値の向上のため事業拡大。安心・安全をお届けする地域密着・ライフサポート型の企業を目指している。

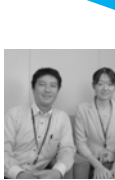


### 気軽に相談できる雰囲気で助け合える環境がある

社員全員が自身の生活を充実させることが、お客さまへの良い提案につながると考え、会社として働く環境の整備を開始。家庭生活が円滑となり仕事面にも良い影響が出てくることを期待している。

通常、朝9時からの勤務時間を、前日に申請すれば1~2時間始業・終業を変更できるフレックスタイム勤務制を導入したり、一年を通しての長期休暇取得促進や、部署ごとにスタッフ間で話し合い月5日程度をノー残業デーとして時間外勤務を軽減する取組を行っている。また、男性の育児参加を促進するため、事前申請で2日間の休暇を取得できる配偶者出産時特別休暇を設けるなど、育児と仕事の両立をしやすい環境づくりを心がけている。

社内には、休憩時間に気軽に子育ての相談ができる暖かな雰囲気があり、育児中の社員を気遣ったり、他の社員の業務内容や進捗状況をお互い把握し助け合える体制がとられているなど、良い効果が生まれている。



総務人事部  
吉田 恵子さん(右)  
岩永 広太さん(左)

### ワーク・ライフ・バランスの実現で仕事にも家庭にも良い効果を期待

ワーク・ライフ・バランスを実現することで、仕事面にも良い影響が出てくることを期待しています。子育て中の社員を理解することで、協力体制も強くなり、互いの業務内容や進捗状況にも関心を寄せるなど、良い効果が生まれていると思います。

これからも、両立支援制度が利用しやすい環境を作る事を心がけます。



男性スタッフ  
Aさん

### 自分も育児休業取得者の助けになりたい。

今のところ育児休業は取得していませんが、フレックスタイム勤務や有休を利用し、授業参観など子供の学校行事に積極的に参加しています。子供の病気対応などは突然の事がほとんど。病院への送り迎えのため、急な休みや始業時間を変更しての勤務にも対応できるよう、日頃からメンバー内で業務の情報交換を行い、体制を整えています。今後も制度を有効に利用させていただき、他のスタッフが育児休業を取得する場合にもフォローできるよう努めていきたいと思っています。