

九州電力株式会社

企業
DATA

◎住所:福岡市中央区渡辺通2-1-82 ◎TEL:092-761-3031
◎設立:1951年(昭和26年)5月1日
◎資本金:2,373億円◎正社員数:13,189人
◎HP:http://www.kyuden.co.jp/

次世代育成に向けて、男女問わず働きやすい社風を醸成



暮らしを支える 総合エネルギー会社

「ずっと先まで、明るくしたい。」をブランド・メッセージとする「九州電力の思い」のもと、エネルギー事業者として、安定した電力・エネルギーをお客さまにしっかりとお届けすることを使命に、事業活動を進め

ている。

「一人ひとりの能力を最大限に発揮し、新しい企業価値を創造する組織風土の醸成」と「多様な人材が働きやすく、成長・働きがいを感じる明るく前向きな職場環境づくり」を目指し、ダイバーシティを推進。



様々な取組で両立支援制度を利用しやすい職場環境に

次世代育成支援について、平成17年から具体的目標を定め、育児休業・短時間勤務などの両立支援制度や柔軟な勤務制度の充実など、子育て支援のベースとなる取り組みを実施。さらに、制度を利用しやすくするため「仕事と育児/介護の両立支援ガイドブック」を作成し、本人及びその上長が知っておくべき制度や手続きを周知している。また、全従業員が参加可能なオープンなコミュニケーションの場として、あるいはダイバーシティ推進やワーク・ライフ・バランス等に関する継続的な情報発信の場として活用できるよう、全従業員が閲覧・参加できる社内イントラ「トライネット」を開設、両立支援制度の利用者を紹介するなど、各種制度を利用しやすい職場環境づくりを推進している。

担当者の声



人材活性化本部
労務グループ
伊賀上 雅也さん

目標達成に向け、制度の理解と浸透を図ります

従業員一人ひとりが、次世代育成支援の必要性を認識するとともに、育児を行う者が性別にかかわらず働きやすい職場風土の醸成を図る。という基本的な考え方のもと、男性社員の育児休業取得者「年度平均1人以上」と男性社員の配偶者が出産する際の休暇取得率「90%以上」の2つを具体的目標に掲げて、休職・休暇取得を促しています。また、各種両立支援制度の内容や、制度を利用しやすい職場環境づくりに関する職場の理解促進のため、管理職研修や職場懇談会等を実施しています。



本店勤務
男性(33歳)

自分だけでなく妻の不安解消にも役立ちました

私の家族は、妻と子供(4歳・3歳)の4人で、今年第3子を出産予定です。今後、出産時の入院から妻の体力回復までの間、家事全般を担う必要があります。漠然と、仕事から離れることに不安もあり、子供を保育所に預け、家事をホームヘルパーに依頼することも考えましたが、上長に相談した結果、支援制度を活用すると家族・家計への負担を軽減できることが分かり取得を決めました。

具体的には、妻の入院中及び退院後一週間程度は育児休業、その後は短縮勤務を利用し、家事でも重労働の部分をサポートしたいと考えています。早期に相談できたことや、職場の理解もあり、出産に向けて仕事・家庭の両面で事前に計画を立てることができたので自分だけでなく妻の不安解消にもつながりました。

株式会社西部技研

企業
DATA

◎住所:古賀市青柳3108-3 ◎TEL:092-942-3511 ◎資本金:1億円
◎設立:1965年(昭和40年)7月 ◎正社員数:218名
◎HP:http://seibu-giken.com/

環境にグリーンイノベーションを、職場にはワークイノベーションを



独自の発想と技術で 時代に求められる企業へ

2015年に創立50周年を迎えた西部技研は「独自の発想と技術で他社には真似できない製品を生み出し、社会に貢献したい」という思いを実現すべく起業した会社。全熱交換器、デシカント除湿機、VOC濃縮装置といった省エネ・環境関連機器の製造販売を通して事業を拡大している。



「新ワークスタイル8か条」で密度の高い働き方を実現

子育て中の女性社員はもちろん、男性社員や未婚の社員も皆がワーク・ライフ・バランスを実現できる環境を整えることが大切だと考える隈社長は、残業時間を削減する取組を徹底して行ってきた。例えば毎日午前中1時間半は「集中タイム」として「内線電話」「休憩」「私語」の3つはせず、仕事に集中する時間としている。他に、有給休暇の積極消化のために「ポジティブオフ」という制度も導入。1年間の内9連休を全社員が取得するもので取得率はほぼ100%。当初は「本当に休んでいるのか」と戸惑いもあったが、今では、リフレッシュの良い機会になると好評である。「様々な価値観を持った社員が、様々な働き方を選択できる環境が業務効率を上げる」という社長の思いは社員に伝わり、組織は益々発展し業績は上昇している。

2013年、経営計画の策定時に、「ワークスタイル」の改革も掲げ、「長時間労働の削減」といった表面的な働き方の改善を目指すのではなく、自身の行っている業務を見直し、社内で自分に求められている役割や働きぶりを向上させる事に主眼を置いた「新ワークスタイル8か条」を制定。プロフェッショナルとして常に成長志向を持つ社員を育てることを目指している。これら

の取組が評価され、2014年に「子育てサポート企業」の証である「くるみんマーク」を取得した。

担当者の声



総務部マネージャー
藤川 由巳さん

男女を問わず社員の子育てを応援する会社

2011年以降、当社は男女を問わず育児休業を「子供が1歳になるまでの間に必ず3日間は取得しなければならない」というルールを運用しています。現在、3日間の休業取得率は男女共に100%。今後は取得期間を5日間に増やす計画も進めています。

また、2015年11月には就学前のお子さんがいる男性社員に対して、子育ての悩みを相談し合う場の提供や、どのように家庭(育児)と仕事を両立していくか話し合うことができる研修を実施。今後も、男女問わず育児をする社員を応援する会社を目指し様々な取組に挑戦します。

育児休業取得で、息子とのかけがえのない思い出ができました



開発部
島田 隆寛さん

息子が生後半年となった際に育児休業を3日間取得して家族で旅行しました。息子と親密に接することができかけがえのない思い出を作ることができました。私は部内で初めての男性の育児休業取得者でしたが、周囲の方々のサポートもあり、仕事が滞ることなく休暇を楽しめました。

会社の方針として男性社員の育児休業取得や短時間勤務を掲げており、仕事とオフとのメリハリがはっきりとしています。育児に関心の高い男性社員も多く、子供の成長や育児について同僚とよく相談し合っています。