

株式会社三井ハイテック

★製造業 北九州地区 ★J R黒崎駅よりバスで20分

◎住所:北九州市八幡西区小瀬2-10-1 ◎設立:1957年(昭和32年)4月 ◎資本金:164億388万円 ◎1,454名(男性:1,349名 女性:105名)
◎TEL:093-614-1111 ◎事業所:福岡県内4カ所、アジアなど【営業所】東京、大阪、名古屋、豊田、東北 ◎HP:http://www.mitsui-high-tec.com/

海外にも生産拠点を持つグローバル企業。「家庭・生活の充実なくして、良い仕事はできない」という創業者の考えのもと、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指している。「省資源・省エネは子孫へ贈る最大の贈り物」をスローガンに、地球環境保全に配慮した「ものづくり」を進め、今後未来に向けて世界の人々に役立つ製品を作り続けてゆく。

採用実績データ	2013	2014	2015
過去3年新卒採用実績	46名	47名	75名
過去3年中途採用実績	-	3名	-



中途	17年	年間休日	残業時間	初任給	平均年齢	平均勤続年数
-	採用窓口 開設中	117日	20~30時間 (月平均)	20.5万 (大卒)	40.4歳	19.2年

●●● 私たちの宣言内容 ●●●

- 子の看護休暇について、小学校3年生まで延長を検討します。
- 育児・子の介護のため、やむを得ず退職する従業員の再雇用制度を検討します。
- 時間外労働や休日出勤を抑制し、仕事と家庭の調和を図り、家族との時間が確保できるよう取り組みます。



女性スタッフ
Aさん

仕事と家庭を両立できる環境があります

当社は育児休業取得率100%です。原則、休業前と同じ業務への復帰なので、育児休業終了後も、今までの経験を活かすことができず。また、希望すれば小学校就学前まで、勤務時間を6時間もしくは7時間にすることができ、仕事と家庭を両立できる環境が整っていると思います。

三井ハイテックからのメッセージ

当社では、育児休業期間を、第1子は1歳に達するまで、第2子は1歳6ヶ月、以下1子を増す毎に6ヶ月を加算することができ、第2子以降、法律を上回る育児休業期間を定めました。

勤務時間短縮制度の適用についても、法律では「子が3歳に達するまで」となっていますが、「小学校就学前まで」認めるなど、長く働き続けられる仕組みの構築や、職場の風土作りに取り組んでいます。

2014年度の育児休業取得者は、女性12名、男性1名。育児休業終了後は、女性従業員12名が勤務時間短縮制度を利用するなど、着実に制度の浸透及び活用が進んでいます。

西部瓦斯株式会社

★電気、ガス、熱供給、水道業 福岡地区 ★地下鉄線「千代県庁口」4番出口直結

◎住所:福岡市博多区千代1-17-1 ◎設立:1930(昭和5)年12月1日 ◎資本金:206億2,979万円 ◎正社員数:1,400名
◎TEL:092-633-2243 ◎事業所:福岡市、北九州市、熊本市、長崎市、佐世保市、島原市 ◎HP:http://www.saibugas.co.jp/

西部瓦斯は、都市ガスの供給を事業基盤として、約111万戸の顧客を持つ会社である。生産・供給設備の充実・強化を図り、天然ガスの需要拡大に努めるだけでなく、食や住まい、健康など暮らし関連事業のさらなる展開と合わせ、グループ全体で「総合エネルギーサービス企業」として「お客さま価値」の創造に取り組んでいる。

採用実績データ	2013	2014	2015
過去3年新卒採用実績	41名	34名	30名
過去3年中途採用実績	2名	1名	2名



中途	17年	年間休日	残業時間	初任給	平均年齢	平均勤続年数
-	採用窓口 開設中	123日	9.4時間 (月平均)	20.0万 (大卒)	44.0歳	22.2年

●●● 私たちの宣言内容 ●●●

- 子育て支援につながる社内制度をさらに充実させます(・満3歳までの育児休業、男性の育児休業支援、小学校入学までの短時間勤務制・保存休暇の適用、休業者への情報提供、復職サポート)
- 毎週金曜日を「ノー残業デー」とし、ワーク・ライフ・バランスの定着を図ります。
- 全社員を対象にワーク・ライフ・バランスセミナーを行い、職場風土の改善を図ります。



女性スタッフ
Aさん

制度が充実しているし、活用している先輩もいて安心

育児期に対応した制度が充実している上に、この時期に特化したキャリア研修もあり心強いです。また、実際に育児休業や「短時間フレックス制」等を活用されている先輩が大勢おり、相談もしやすい雰囲気です。

西部瓦斯からのメッセージ

当社では、生産性の向上による「会社の業績向上」と「社員のワーク・ライフ・バランス」を共に実現させることを目的として、H23年度より「しごとRe:フォーム推進活動」に取り組んでいます。これは全ての職場で、全社員が「時間外見償」を行い、毎月実績管理と振り返りを行うもので、多くの社員が時間的制約を強いられる時代への備えとして重要な取組と位置付けています。

この活動を続けてきたことで、社員全体に「時間意識の高まり」「長時間労働に対する意識の変化」「深夜労働の大幅な減少」という効果が表れています。