

◎住所: 久留米市南2-15-1 ◎設立: 1951年(昭和26年)3月10日 ◎資本金: 4億1,290万円 ◎正社員数: 433名
 ◎TEL: 0942-22-1111 ◎事業所: 東京、名古屋、大阪、高松、広島、福岡、沖縄、久留米、佐賀、中国 ◎HP: <http://www.dyden.co.jp/>

1951年に電線・ケーブルの開発・製造を軸に創業以来、常に時代のニーズを見つめ、お客様の信頼と安心に応える確かな物づくりのために徹底した品質管理と、先端テクノロジーに即応する高度な技術開発を行い、大きく変化し続ける社会に対応。現在は、産業用機器事業、FAロボット電線事業、ネットワーク機器事業などに拡大している。

採用実績データ	2013	2014	2015
過去3年新卒採用実績	7名	8名	16名
過去3年中途採用実績	0名	3名	2名



中途採用窓口 閉鎖中	17年採用窓口 開設中	年間休日	残業時間	初任給	平均年齢	平均勤続年数
		121日	10時間 (月平均)	20,1万 (大卒)	40.6歳	18.0年

●●● 私たちの宣言内容 ●●●

- 子育てしやすい環境を整えるため、年休の数値目標を設定して、計画的な取得を促進します。
- 毎週水曜日に「ノー残業デー」を実施し、メリハリのある働き方を推進します。
- 子育ての制度・支援策について、見た目にもわかりやすい「しおり」を作成して、社員への周知を図ります。
- 時効消滅した年休を、子どもの健診、予防接種の他、病気看護のために利用できるようにします。

日々、制度を身近に感じています



男性スタッフ
Aさん

会社の取組によって有給休暇を利用しやすくなったと感じています。「しおり」を見て会社に子育てを支援する制度がいろいろとあることがわかり、自分も育児休業を取得してみようと思っています。

大電からのメッセージ

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、制度と環境の整備を推進。制度面では、「ノー残業デー」の設定や、有給休暇取得を促すことで、仕事と生活にメリハリをつける意識を高めてきました。一方、環境面では、新任管理者研修、新入社員研修など社内研修において、子育てに関する制度や支援策を記載した「しおり」を利用して理解を深めてもらい、社員が制度を利用しやすい雰囲気を作ることに努めてきました。こうした活動により、育児休業や年次有給休暇を取得する社員が増えています。

株式会社ネスト

★不動産業、物品賃貸業 福岡地区 ★地下鉄赤坂・天神駅より徒歩10分・西鉄バス警固1丁目徒歩3分

◎住所: 福岡市中央区警固1-15-6KH222113F ◎設立: 1999年(平成11年)9月 ◎資本金: 1億円 ◎正社員数: 28名
 ◎TEL: 092-737-5223 ◎事業所: 福岡市(本社) ◎HP: <http://www.newnest.co.jp/index.html>

企業や個人の経済危機管理が緊急の課題となっている日本経済。このような時代の流れを的確に把握し、必要とされる不動産業のあり方を追求し、合理的かつ経済的な資産運用及び住宅提供を行うことを使命とし、より一層の企業努力で、スピーディーに的確な資産運用を提供できる「21世紀対応型企業」への展開に取組んでいる。

採用実績データ	2013	2014	2015
過去3年新卒採用実績	-	4名	3名
過去3年中途採用実績	8名	7名	7名



中途採用窓口 開設中	17年採用窓口 開設中	年間休日	残業時間	初任給	平均年齢	平均勤続年数
		105日	30時間 (月平均)	27.0万 (大卒)	35.0歳	6.0年

●●● 私たちの宣言内容 ●●●

- 会議、掲示板を通じて育児休業制度の周知、取得の促進に努めます。
- 職場復帰1ヶ月前までに勤務の短縮時間、土日勤務の可否等相談を実施し、復帰後の勤務形態に配慮します。
- 子の年齢を考慮し、1週間、もしくは1ヶ月単位の出勤日数の変動調節を認めます。
- 保育所送迎、通院等家族のための半日単位、時間単位の休暇を認めます。
- 就学中の子を養育する社員を対象に夏休み期間の短時間勤務、1年間に3回の「授業参観休暇」を認めます。
- 出産・育児で一旦退職した社員を優先的に再雇用する制度を導入します。
- 必要なときに子連れ出勤を認めます。
- 事務所近辺に託児所を設けます。

育児中も無理なく働くことができます



女性スタッフ
Aさん

出産後、様々な制度が用意されているおかげで、無理することなく働くことができました。流動的な勤務時間の調整ができることで、働きたいという意欲も失わずに続けられます。

ネストからのメッセージ

ネストでは、お客様へのサービス向上のために、まずは自らを磨くことが重要と考えています。社員の意欲を高められる職場を目指し、就業規則に加えて、宣言している通り様々な取組を行っています。出産後も無理なく働ける形態を作りましたが、今後は、育児期間中に限らず、社員全員ワーク・ライフ・バランスの実現ができる取組を考え、より働きやすい環境となる制度を整えていきたいと思っています。