

2006年3月22日

ノーリツ、 男性の育児参加をサポート

～ 妻が専業主婦でも育児休業取得できるよう規定を改定、新人社員時から教育 ～

湯まわり設備メーカーの(株)ノーリツ(本社:神戸市、取締役社長:神崎茂治、資本金:201億円、東/大証一部上場)は、2008年3月31日までに男性社員1名以上が計画期間内の育児休業を取得することを目指します。そのため、2006年1月から妻が専業主婦でも育児休業を取得できるよう育児休職規定を改定しました。また、当年から4月入社の新人社員研修に男性の育児参加、仕事と家庭の両立支援制度や利用促進に関する内容を加えるなど、男性社員が育児参加しやすい様々な施策を実施します。

当社は社員の仕事と家庭の両立を支援するため、次世代育成支援対策推進法に基づき、2005年4月、下記の6項目からなる「仕事と子育てを両立させるための行動計画」を策定し、環境整備や労働条件の整備を推進しています。

1. 計画期間 2005年4月1日～2008年3月31日

2. 目標内容

目標	内容	進捗状況
1	育児休業の期間を「満1歳を超えた3月末まで」に延長する	実施済み
2	計画期間内の育児休業状況を、次の水準にする 男性社員:3年間で、1名以上取得のこと 女性社員:3年間の取得水準を現状の90%以上を維持する	推進中
3	小学校1年生終了までの子供をもつ従業員については、残業を免除する制度を導入する	実施済み
4	半日休暇制度の月の使用制限「2回」を無くす	実施済み
5	フレックスタイム制度のコアタイムを廃止する	実施済み
6	有給休暇取得日数を、一人あたり平均で年間2日増やす	推進中

また上記の行動計画策定後の2005年6月には、「¹男性の育児参加促進策に取り組む企業(モデル企業)」と宣言し、兵庫県内7企業のうちのひとつとして厚生労働省所管の財団法人21世紀職業財団神戸事務所長から認定されました。これを受け、上記の行動計画「目標2の」を実現するため、当社育児休職規定で定めた「家庭に子供を見られる人(専業主婦)がいる場合は、育児休職は取得できない」とした条項を削除しました。

一方、当社労働組合は2005年12月から2006年1月にかけて全組合員を対象としたアンケートを実施しました。このなかで「あなたの職場で男性が育児休職を取得することができるでしょうか」

¹ 次世代育成支援対策推進法を補完することを狙いとして設置されたモデル企業

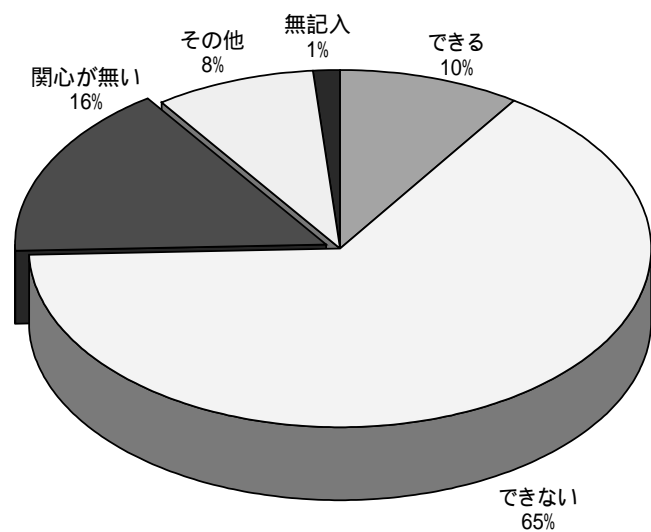
という質問に対して、16%の組合員が「男性の育児参加に関心がない」と回答しました(参考資料参照)。そのため、当社では、今年4月入社の新入社員研修から、男性の育児参加、仕事と家庭の両立支援制度や利用促進に関する内容をカリキュラムに加えました。今後は、男性の育児参加の障害となる課題を把握し、労使が参加する検討委員会を設置するなど、実施計画を策定し、男性の育児参加をさらに支援します。

参考資料

ノーリツ労働組合の組合員を対象とした『男性の育児参加に関するアンケート結果』

質問：あなたの職場で男性が育児休職を取得することができるでしょうか

回答	回答数	比率
取得できる	113	10%
取得できない	769	65%
関心がない	187	16%
その他	100	8%
無記入	15	1%
合計	1,184	100%



調査期間: 2005年12月～2006年1月

調査方法: 回答用紙への記入方式

調査対象: ノーリツ労組 全組合員

回答者数: 1,184名(回答率62%)

当資料は神戸経済記者クラブにて配布しています。

お問い合わせ先
(株)ノーリツ広報室 担当: 寺島
電話: 078 - 334 - 2801