



水道事業部
牧田 昂大さん
(入社5年目)

誰かの立場になって考える 共感が会社を強くする

夫婦で決めた育児のルーティン 育休の経験が自分を後押ししてくれた

妻の復職と息子の保育園入園が決まり、夫婦で育児の協力体制をつくるため「配偶者出産休暇制度」を利用しました。約1週間子どもと過ごしましたが、思い通りにならないことの連続に戸惑う私を横に、休む間もなく、家事や育児をこなしていく妻には頭が上がりませんでした。その経験から、我が家の役割分担についてしっかり話し合うことができました。

妻が復職した今、朝は出勤時間の遅い私が子どもの朝食や身支度、保育園の送りを。夕方は短時間の妻がお迎えと育児を。夜は妻が家事、私は息子のお風呂と寝かしつけを担当しています。

このルーティンが決められたことで毎日をスムーズに過ごすことができている。子どもの成長を側で感じられるようになったのも大きな喜びです。家事や育児を協力することで家族の絆が深まったのは「配偶者出産休暇制度」で得られた経験からで、男性の育児参加の意味と重要性を強く感じています。

息子の成長を
そばで感じています。



company data
丸尾興商株式会社
卸売業

326人(男性:190人・女性:136人)
〒427-8691 島田市御飯屋町8753
<https://www.maruo.ne.jp/>



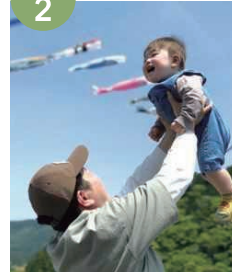
子育てに優しい最大のPRポイント

point 1 育児・家事に対する男性の意識改革



会社独自の進化を遂げた「配偶者出産休暇制度」は、取得時に金5万円の支給と、5日間の連続した取得が定められている。これにより取得率は100%を達成。連続休暇により育児への理解を一層深めることができる。休暇中の育児の様子は写真付きで社内外へ発信している。

point 2 家族と過ごす時間を大切にできる制度づくり



「永年勤続ありがとう休暇」は、例えば10年目は3日、20年目は4日と勤続年数の節目に長期休暇が取得できる。合わせて給付金も支給されるので、旅行や食事会など家族と過ごす時間のために利用されている。また、家族の病気や介護等の都合で取得できる「積立有休制度」などもある。

point 3 カムバック制度と働き方改革で人員を確保



結婚や出産、配偶者の転勤などを理由に退職した人が、正社員として再び働くことができる「カムバック制度」。以前に培った知識と新たな知見を生かした活躍に期待している。勤務形態は当人の生活スタイルを最大限考慮し、時間単位の有給休暇取得など、他の制度利用も推奨している。

昔も今も経験した 変革の時代の リーダーとして 自分にできることは

ikuBoss
message



私が入社した時代は「実績を上げるために夜遅くまで働く」が当たり前で、長年そのように働いてきました。転機が訪れたのは勤続30年を迎えた年。「永年勤続ありがとう休暇」を利用して家族旅行へ行かせていただいたのですが、初めて連続休暇をいただいた喜びと、部下が早く業務を引き受けてくれたことに大変感動し、胸が熱くなりました。

以降「全社員を幸せにすることが私の役割」と心に留め、社員の休暇や就業時間について考え方を見直し、育児休暇や有給を取得しやすいようフォロー体制の構築や業務の効率化を進めています。今後も具体的な改革で、皆にとってより良い環境づくりに尽力いたします。



水道事業部東部本部長
大畑 雅英さん
入社36年目
管理職歴/11年目

先進国で学んだ男女平等の社会を実現させたい

弊社は制度改革を重ねることで、女性が働きやすい職場環境を整えてまいりました。制度改革の契機は、スウェーデン出張で見た、平日の公園で多くの男性が子供をあやしている姿でした。男性の長期育児が

当たり前という現実、大いに考えさせられました。男女共同参画社会の実現には、企業の姿勢も鍵になります。現状に満足することなく、改善を進めてまいります。



代表取締役社長
丸尾 高史さん