

Press Release

2007年6月12日
宮地電機株式会社
情報担当室長 伊藤武史

宮地電機株式会社が仕事と子育ての両立を支援!

宮地電機株式会社(本社:高知市本町、代表取締役社長:宮地彌典、資本金1億円)では、新たな子育て支援制度を施行する。

当社はこれまでも働く女性を支援する人事制度を運用してきたが、新しく(1)育児休職支援手当、(2)乳児期育児休暇、(3)育児期の時間短縮勤務の期間延長を実施することとした。四国内でこれほど充実した仕事と子育ての両立を支援する制度を制定した企業はないものと思われ、当社の取り組み情報を公開することは少子化対策に少なからず貢献できるものと考えている。

1. 新しく制定した仕事と子育ての両立支援制度

(1) 育児休職支援手当の創設

子供が満1歳までの育児休職期間中の社員に、月額5万円の手当を支給。
施行は2007年6月21日。

(2) 乳児期育児休暇の創設

子供が満1歳未満の育児休職中でない社員に、12日間の有給休暇を付与。
施行は2007年6月21日。

(3) 育児期の時間短縮勤務の期間延長

従来は満3歳までであった育児期の時間短縮勤務制度(最長2時間短縮)の期間を、小学校1年終了時まで延長。施行は2007年9月21日。

2. 今後も継続する仕事と子育ての両立支援制度

1991年3月より制度導入済み

(1)勤務地選択制度・・・法定外の制度

(2)妊娠期の時間短縮勤務制度(最長2時間短縮)・・・法定外の制度

(3)労働基準法を上回る2週間の産前産後の有給休暇・・・法定外の制度

(4)満1歳までの育児休職・・・1992年4月より法制化

(5)育児期の時間短縮勤務制度(満3歳まで、最長2時間短縮)

・・・2002年4月より法制化

なお今回、小学校1年終了時まで期間延長をすることとした。

3. 宮地電機株式会社 会社概要

設立年月日	1946年11月26日
資本金	1億円
代表者	代表取締役社長 宮地彌典 (みやじ やすすけ) 代表取締役副社長 宮地貴嗣 (みやじ たかし)
従業員数	329人<2007年5月20日現在>
売上高	138億円 (2007年3月期実績)
所在地(本店)	〒780-8690 高知県高知市本町3-3-1
(事業所)	高知、四万十、高松、丸亀、徳島、阿南、松山、新居浜、大洲、今治
事業内容	<ul style="list-style-type: none"> ・電気機械器具・電気工事材料 住宅建材の販売 ・建築設備機械器具の販売 ・照明設計・照明器具の製造と販売 ・電気工事の設計と施工 ・空調・冷暖房工事の設計と施工 ・建築内装工事の設計と施工 ・宝石・貴金属・洋品雑貨類の販売 ・コンサートホール・レストランの経営 ・コンピューターソフトの開発と業務受託 ・生命保険の募集に関する業務 ・前各号に付帯または関連する業務

4. 本件お問い合わせ窓口

- (1) 宮地電機株式会社 経営開発室長 岡崎強志 (おかざき つよし)
〒780-8040 高知市神田 710 番地
TEL. 088-834-0181、FAX.088-831-0171
E-mail: okazaki-t@miyajidenki.com
- (2) 宮地電機株式会社 市場開発室情報担当室長 伊藤武史 (いとう たけし)
〒780-8690 高知市本町 3 丁目 3 番 1 号
TEL.088-871-1111、FAX.088-871-1116
E-mail:itou-t@la-vita.co.jp

以上

Q&A

《導入理由・他社状況》

Q1：今回の支援制度を制定した理由は？

A1：今の日本において、少子化への対策が強く叫ばれています。経済的な理由や職場の雰囲気から休職を申請しづらいということも要因の一つと考えられます。当社では以前より働く女性を支援する人事制度を運用してきましたが、より安心して出産や子育てができ、幸せな生活を送っていただける環境を作ることが、少子化対策としての社会貢献になるのではないかとこの思いで制定しました。

Q2：子育て支援制度の他企業での採用状況は？

A2：2007年5月の新聞紙面において、「育児支援」、「仕事と育児の両立支援」というタイトルで大手メーカーなどの採用事例が紹介されました。四国内の多くの企業は、導入に踏み切れていないのが現状でないかと思えます。

《育児休職支援手当について》

Q3：月額5万円が支給されますが、算出の根拠は？

A3：育児休職中には雇用保険から休職前給与の30%が給付されます。育児休職期間中は健康保険や厚生年金の負担がないので、育児休職支援手当と給付額を合算すると、手取額は休職前給与の概ね60%に相当します。育児休職支援手当は、休職期間中の経済的な援助や復職後に必要となる保育料の原資になると考えます。

Q4：手当は、第2子、第3子でも支給されますか？

A4：はい、人数の制限はありません。ただし、双子の場合の手当額も月額5万円です。

Q5：育児休職の取得状況は？

A5：直近3年間に、新しく育児休職に入った社員の推移は次表のようになっています。

	04年度	05年度	06年度
育児休職の 取得人数	5人	3人	4人

Q6：これまで育児休職を取得した男性はいますか？

A6：いいえ、いません。これまでの育児休職の取得は全て女性です。

《乳児期育児休暇について》

Q7：休暇の制定理由は？

A7：配偶者が積極的に子育てに関わることについて、推奨する姿勢を明確に示すために制定しました。とくに子供の発達段階のうち、乳児期(1歳未満)は最も重要な時期とされています。

Q8：付与日数を12日間とした理由は？

A8：「せめて月に1日は育児に関わって欲しい」という一般的な家庭の声などを考慮しました。

《育児期の時間短縮勤務について》

Q9：期間を小学校1年終了時まで延长了理由は？

A9：母親にとって保育園児・幼稚園児を家から出す朝の時間は大変にハードです。また、小学校1年生は学校に馴染むかどうかの不安がありますので、少し早めに家に帰って子どもの心を安定させたい時期と考えます。この不安を少しでも解消できればとの考えで延長しました。

Q10：期間延長により労働力が不足しませんか？

A10：効率化による生産性の向上を行ってゆきます。そのうえで人員補充の必要性がある場合は、時間短縮勤務の非正社員を新規雇用します。

Q11：兄弟・姉妹が生まれた場合、取得期間が長期化することも予測されます。待遇にはどのように反映されますか？

A11：給与は、あらかじめ決めた勤務時間と所定勤務時間の割合で支給しますが、賞与・昇進・昇格・昇給などは勤務時間ではなく勤務実績による評価と処遇を行います。

《その他》

Q12：産前産後休暇に特別な休暇制度はありますか？

A12：産前産後休暇として、労働基準法を上回る2週間の有給休暇があります。

Q13：結婚や妊娠・出産を機会に退職する社員はいますか？

A13：はい、います。継続勤務を希望されていても、新生活の場所と会社の所在地が遠く離れていることもあります。また、ご本人の考え方もあり全員が継続勤務をしていただいているわけではありません。

以 上