

育業取組紹介



【1】働き方・休み方改革に関する取組

○残業時間縮減・業務の属人化解消



○業務マニュアルの整備

業務手順を詳細に文書化し、誰でも同じ手順で業務を遂行できるようにしました。

○情報共有の促進

社内の情報共有ツールを活用し、業務知識を全社で共有しました。

○業務のローテーション

業務を複数の社員で分担し、特定の担当者に依存しない体制を構築しました。

こうした取組により円滑な業務引継を可能にした上で、社内の育業を奨励し、社員が安心して育業できる体制を整えました。

【2】家庭と仕事の両立推進に関する取組

○法律以上の制度導入や充実に向けた取組



○男性育業の推進

3歳未満の子どもを持つすべての男性社員を対象に、1ヶ月以上の育業を推進しています。

○柔軟な取得制度

配偶者の産後8週間以内は1日単位で自由に育業できるように変更し、より柔軟に使える制度を提供しています。

○家族ミーティングシート

育業の開始時期やパパ・ママの役割を家族で話し合うための「家族ミーティングシート」を活用し、計画的な育業を支援しています。

その他、育業当事者の体験談や成功事例を共有し、育業しやすい環境を整えています。

【3】多様で柔軟な働き方の実現に関する取組

○生活と仕事の両立に向けた多様な勤務形態



○柔軟な勤務形態

テレワークやフレックス勤務制度を導入し、育児中の従業員が働きやすい環境を提供しています。

○イクボス宣言

ダイバーシティ&インクルージョン推進の一環として、「イクボス企業同盟」に加盟し、部下や同僚のワークライフバランスの向上を目指しています。

○育児支援の文化醸成

育児中の従業員へ乳幼児ミルクをプレゼントするなど、会社として育児中の従業員を応援する姿勢を提示しています。

育業の励行とあわせて、復職後の働き方がイメージしやすい制度や取組を行うことで、社員が安心して育業できる環境を整えています。

【4】その他の男性育業推進に向けた取組

○育業を支える同僚への支援・評価制度



○育業を支える同僚へのボーナス加算制度

育業する社員の業務を引き継ぐ同僚に対してボーナスを加算する「〇〇制度」を導入しました。この制度では、育業する社員の役職等級・不在期間に応じてポイントを設定し、業務を代行した割合に応じて個人にポイントを分配。そのポイントに応じて、ボーナスを加算しています。

○情報発信と啓発

社内育業メンバーと役員が本音で語り合う様子や、育業した男性社員の経験談を同僚への感謝の声とともに社内イントラネットなどで定期的に発信しています。

こうした取組により、育児に関わらない社員も自分事として考え、男性の育児参画を促進する風土を醸成しています。