

## 4. 株式会社 ジェータックス

- 所在地 名古屋市
- 業種 卸売、小売業
- 従業員数（H25. 8. 31現在） 男性162人、女性81人



### 1. 認定を受ける対象となった一般事業主行動計画の内容

従業員が仕事と子育てを両立することができ、従業員全員が働きやすい職場環境をつくることによって、すべての従業員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

#### 1. 計画期間

平成23年6月1日から平成25年5月31日までの2年間

#### 2. 内容

目標1：安心して育児休職が取得できる環境の整備

#### <対策>

- ①平成23年 6月 相談窓口の設置〈本社および日進事業所に設置〉
- ②平成23年 7月 休職中における上司からの情報提供と総務部からのフォローの実施  
平成23年10月 社内行事への参加呼びかけ…休職中の不安を払拭
- ③平成23年 6月 社内報による制度の紹介  
平成24年 4月 「子育て応援デー」の新設…社員への周知と理解促進
- ④平成23年12月 取得者・直属上司への制度説明会および復帰前説明会の個別実施  
…取得者の疑問・不安の払拭
- ⑤平成24年 4月 新任管理者研修でのカリキュラム化…管理職の理解促進
- ⑥平成24年 4月 本社・新東海での搾乳（授乳）場所の確保

目標2：出産・育児に対して男性が積極的に参加できる環境の整備

#### <対策>

- ①平成24年 1月 マタニティサポート休暇の新設〈特休0%、5日間〉  
…妻の出産へのサポート支援
- ②平成23年 6月 社内報による、取得推進活動…社員（特に男性）への周知

目標3：子育て時間確保のための制度の拡充

#### <対策>

- ①平成23年12月 「ワーク・ライフ・バランス・デー（早帰りデー）」の新設〈週1日〉
- ②平成24年 1月 学校行事休暇の新設  
〈特休0%、1人につき2日/年、2人以上4日/年、中学卒業まで〉  
…学校行事への参加支援

### 2. 計画期間中の育児休業等取得者数（男女別内訳）

男性1人 女性6人

### 3. 認定マークの活用事例（初めて認定を受けた企業においては活用予定事例）

会社案内・ホームページ・名刺・封筒等に掲載し、子育てサポート企業であることをアピールします。

## トップから一言

代表取締役 井戸 明則 氏

最近、企業における女性の活用が重要視されています。

弊社では創業時から女性特有の能力に着目し、女性が働きやすい職場を目指してきました。ワークライフバランスを確保できる環境づくりのため、いろいろな制度を導入していく過程で、今回くるみんマークを取得することができました。そして現在では、社員自身や上司・ご家族のワークライフバランスに対する意識がより重要と考え、関係者の意識改革に重点をおき、活動を進めています。

今回のくるみんマーク取得をひとつの通過点として、いろいろな家庭の事情を持つ社員が、その能力を十分に発揮できる職場環境や企業風土を作り、会社の更なる業績向上に繋がればと期待しています。



## 両立支援の取組

仕事と生活の両立支援のため、当社では以下の制度や活動内容があります。

- ①「妊娠・出産と育児・介護に関する制度」および「育児・介護休業規定」の制定  
育児休職・時短勤務・マタニティサポート休暇・子の看護休暇・学校行事のための特別休暇等設定
- ②「ワークライフバランスデー」の設定  
毎週水曜日を「早帰りデー」とし、仕事と私生活の調和を図る
- ③新任管理職研修での育児・介護制度説明会の実施  
制度内容の周知と利用しやすい職場環境を作る
- ④「子育て応援デー」の設定  
愛知県民運動に賛同し、弊社でも毎月19日を「子育て応援デー」として活動を展開  
子育てしている従業員を職場全体で応援し、支えていく風土の定着を図る
- ⑤月刊社内報にて「イクメン」特集の掲載  
家事や育児に取り組む男性社員を紹介し、男性の制度取得の推進を図る
- ⑥ベビー・ジュニアシッター／ライフケアサービスの導入  
子育てや介護中の社員も、可能な限り他の従業員と同じように働き、キャリアアップを目指す環境作りを目指す

今後も上記活動に取り組み、従業員一人ひとりの生活がより充実したものになるよう、積極的に活動していきます。