

■所在地 福山市王子町1-3-5 ■業種 小売業

■従業員数 5,853人
(男性 2,452人、女性 3,401人)

両立支援の取組

- ▶女性労働者の継続就業、活躍に向けた取組みとして、プレママセミナーや育児休業者向けセミナー、両立キャリア研修等の両立支援セミナーを実施し、産休前から育休中、育休復帰後まで、一貫した支援体制を強化。また、ライフイベントを迎える前の若手従業員向け研修の中でも、「利用できる制度」に関する講義の時間を設け、中長期的に制度を利用しながら長く自身のキャリアを描けるマインド醸成を行った。
- ▶男性の育児休業取得促進のため、プレパパセミナーと育児休業者向けセミナーを開催。制度活用方法や多様な働き方を推奨。同セミナーには現場の管理監督者もゲストとして参加頂き、育休取得に関する考え方やサポート体制について表明頂くことで、該当者が安心して育児休業が取得できる環境を整備した。
- ▶多様な働き方の環境整備のため、年次有給休暇の取得を促進。年度の初めに年間の有給取得目標を10日と設定。四半期ごとに管理監督者へは取得実績を開示し、従業員が満遍なく有給を取得できるように働きかけを行った。

育児休業取得者から一言

洋服の青山 営業店 副店長 取得期間：出生時育児休業 1回目…8日 2回目…13日

もともと育児は一緒に協力してやろうと妻と話し合っていた中で、上長にも快諾頂けたので取得を決心しました！

最初は育休取得に不安な気持ちもありましたが、人事部主催のプレパパセミナーを受け、これから利用できる各種制度や育休分割取得など育休にも様々な取得方法があることを知ったり、現場責任者である上位管理職者の体験談を伺う中で、育休に対して前向きな考えをお話して下さり、気持ちが楽になると同時に取得の後押しにもなりました。タイミングや期間は、以前育休を取得した方にも相談したところ、妻の退院後の生活リズムを整えるのに1か月弱はかかると聞き、2回に分けて取得しましたが、育休取得後も先輩パパ達から子どもが遊んでくれる時間には限りがあることを聞き、「今日の子供には明日は会えない」と当たり前のことを強く感じるようになりましたね。

育休は積極的に取得することでより周りの方も取得しやすい環境になると思いますので、状況にもよりますが、ぜひ家族で過ごす時間を大切にいただければと思います。

トップからのメッセージ

青山商事株式会社 代表取締役 社長 青山理

青山商事は「人」を最大の経営資源と定め、従業員の豊かな人生を創生することを人事基本理念とし、それぞれの「個」がもつ多様な力を最大限に活かせるよう、両立支援を通じて「より働きやすく働きがいのある職場作り」「ダイバーシティの推進による多様な働き方の実現」に取り組んできました。その結果、2021年に「くるみんマーク」認定、そしてこの度「プラチナくるみんマーク」認定の取得に至りました。

従業員が安心して働き続け、最大限の能力を発揮できる環境にするためには、制度の整備・拡充による各々のライフスタイルに合わせた働き方の提供はもちろん、これらの制度利用に際し従業員同士が「お互い様」の気持ちで尊重し認め合える風土醸成は必要不可欠と考えています。

今後も、当社で働く従業員が仕事と家庭を両立できるように積極的な支援に取り組み、目指すべき「すべての人が輝くステージ」の実現に向けて取組みを継続して参ります。

私たちは子育てサポート企業です



認定を受ける対象となった一般事業主行動計画

1. 計画期間 令和3年4月1日～ 令和5年3月31日
2. 内容
 - 〈目標1〉 育児休業の取得率を次の水準以上にする。
 - 男性社員:取得率を30%以上にする
 - 女性社員:取得率を75%以上とし、かつ子を出産した者が、子の誕生日まで継続して在席している者が90%以上とする。
 - 令和2年4月～ 育児休業の周知及び取得促進
 - 子供が生まれた男性従業員とその上長に対し育児休業制度を紹介し、取得の促進
 - 令和3年9月～ 育児関連の制度活用状況、取組み事例等を社内へ発信(社内報、社内イントラネットなど)
 - 令和3年10月～ 育休復帰後の支援充実に向けた各種情報の提供
 - 〈目標2〉 女性社員が継続して就業し活躍できるよう、妊娠・出産・復職時における支援の充実及びキャリア形成の支援を継続して取り組む。
 - 令和3年4月～ 育休復帰者及び上長へ向けた復帰后面談シートの活用支援
 - 令和3年6月～ 女性特有の病気に対する婦人科検診の促進
 - 令和3年6月～ 産前休業者に向けたプレママセミナーの実施
 - 令和3年7月～ 産後・育児休業者向け育休セミナーの実施(会社情報共有、保活支援、職場復帰支援)
 - 令和4年1月～ 女性活躍研修の実施(キャリアビジョンの形成、意識・行動変化の促し、ジェンダー平等、ネットワークの構築)
 - 令和4年4月～ キャリア形成とライフの両立を相談できるメンターの役割を担うウーマンアドバイザーの増員準備(相談窓口の充実)
 - 〈目標3〉 仕事と育児の両立を推進するための環境整備を継続し行う。
 - 令和3年4月～ 年次有給休暇の取得状況について実態を把握
 - 有給休暇取得日数の目標設定を行い、社内に周知徹底する。

計画期間中の育児休業取得者数

男性	育児休業	99人	育児休業取得率	71%
女性	育児休業	224人	育児休業取得率	101%

認定マークの活用事例

- ▶ 当社HP、社内イントラネットへ掲載予定
- ▶ 名刺に掲載予定
- ▶ 採用に関する企業説明会や合格者会において表示予定

私たちは子育てサポート企業です