様式1

ダイセル大竹産業株式会社

■所在地　広島県大竹市東栄二丁目1番4号
■業種　　化学工業
■従業員数　207人（男性175人 女性32人）

両立支援の取組

従業員が仕事と育児を両立させることができるように以下のような取り組みを実施

〇育児休業の取得等、各グループの突発的な欠員に備えて応援体制を整えています。

〇育児休業の内、5日間を有給休暇で取得できるようにしています。

〇子どもの学校行事で使用できる独自の休暇制度を運用しています。

くるみんマーク取得にあたって工夫した点

〇育児休業について個別に面談を実施することにより、制度や会社の制度について理解を深められるようにした。

〇実際に子育てをしている従業員にお子さまの学校行事参加に関するアンケートを実施し、その結果を踏まえて休暇制度を導入した。

〇職場のリーダーに育休取得推進の説明を実施し、リーダー自ら育休を取得するなど、職場での啓蒙活動を実施することで育休を取得しやすい雰囲気を作った。

くるみんマークの効果

〇名刺にくるみんマークを掲載し、当社ホームページにもくるみん認定企業 となった旨を掲載し、当社が両立支援に取り組んでいる会社であることを社内外にアピールし、人材確保への効果を期待したい。

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2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）

2 目標及び取組内容

（1）目標1　計画期間内に、男性の育児休業の取得率を15%以上にする

2019年度（平成31年4月1日～令和2年3月31日）に配偶者が出産した男性社員の育児休業取得率が0%であり、目標変更時点（令和4年12月1日）の2020年度～2021年度（令和2年4月1日～令和4年3月31日）の男性休業取得率が通算して5.88%であったため、目標を15%に設定。

（2）目標2　育児をしている常日勤者にフレックス制度を導入する。

3 主な取組内容

（1）対策1

2020年度（令和4年度）～

・育児休業の対象となる社員に育児休業取得の意向を確認するとともに、全員に育児休業について個別説明を実施する。

・男性社員の育児休業取得率を社内公表する。

・取得を促進するポスターを掲示する

（2）対策2　2020年度（令和4年度）～

・フレックス制度の導入にあたり規定の策定・運用方法を検討する。

・フレックス制度導入にあたり、従業員への周知を行う。

・実際にフレックス制度を利用した従業員へヒアリングを行い、必要に応じて運用方法の改定を行う。

計画期間中の育児休業等取得者数

男性　　18人（取得率45%）

女性　　4人（取得率100%）

認定マークの活用事例

・名刺や求人票にマークを入れることで子育てサポート企業であることをアピール

・ホームページに当社の両立支援に関する内容と共に掲載し、両立支援への取り組みを紹介

私たちは子育てサポート企業です