

(株) サンシャインチェーン本部 の取組内容

1 計画期間 平成25年1月1日から平成26年12月31日

2 行動計画の目標

- ① 産前産後休業後における原職または原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直しをする。
- ② 育児休業取得者へ職業能力の開発および向上のための情報提供をする。



3 取組の結果

- ① 育児休業取得者へ復帰後の要望調査を実施し、適切な復帰先・復帰条件を提案している。
- ② 職場の作業改善（作業内容・業務体制の改善）のため、職場の5S（整理・整頓・清掃・清潔・躰）を行った。
その他 作業割当シフトの導入も行い、取組み結果として作業効率の向上が図られ、時間外労働の短縮につながった。
- ③ 子が小学校1年生の4月末日まで利用できる育児短時間勤務制度及び育児のための時差出勤制度を導入し、従業員に周知している。
- ④ 育児休業取得者へ通信教育及び外部の「育児休業者職場復帰前セミナー」等の案内及び復帰先の情報提供をした。
また、復帰後の勤務条件の参考にしてもらうため、育児短時間勤務制度等の利用者の声を聞ける機会について周知している。

4 期間内の育児休業取得者数 男性 1人、女性 16人

5 くるみんマーク認定を目指した理由

当社は、従業員の大半が女性で、また来店客も圧倒的に女性が多い職場であり、女性が活躍できる環境を整えながら、顧客に支持される会社を目指しており、平成26年9月には「高知県次世代育成支援企業」の認証をうけた。くるみん認定により、子育てとの両立や働きやすい職場環境作りといった取組みが、雇用の安定や応募者の確保、あるいは社会的な信頼にも繋がると考えている。今後も環境整備に努め、社内外に目的や取組を周知しながら認識を高めていきたいと考えている。

6 男性の育児休業取得のために工夫した点

今後、益々女性の社会進出・活躍が増える中、男性の育休取得も増えると認識している。行動計画の目標や対策に、復職支援のためのヒアリングや制度の見直しを策定して取組んだところ、従業員から制度に関する質問や復帰に対する不安の相談等、これまで以上に様々な声を聴くようになった。こうした取組の継続と、人事担当者の男性が前期の行動計画期間中である平成23年4月に育児休業を取得したことから、男性従業員からの相談も受けるようになり、今回申請対象になった男性の育児休業へとつながったのではないかと思います。