

株式会社 ナカハラ 様の両立支援の状況

【基準を満たしている項目】

行動計画で定めた目標を達成したこと

行動計画で定めた目標は以下のとおり

○産休・育休取得予定者に「育休復帰支援プラン」を策定し、円滑な育休取得・職場復帰をサポートする

○所定外労働の制限・所定労働時間の短縮措置に関する制度について、こどもの対象年齢の引き上げ

→育休取得予定者に「育休復帰支援プラン」を策定し、円滑な育休取得・職場復帰をサポート。産休・育休制度、その他両立支援制度に関する資料を社内掲示等で周知した。また、就業規則を改訂し、所定外労働の制限・所定労働時間の短縮措置について、小学校就学前の子を持つ社員が利用できるようにし、周知した。

計画期間内における育児休業取得率

男性の育児休業取得率：100%

3歳から小学校就学前までの子を育てる労働者を対象とした所定外労働の制限及び短時間勤務制度並びに始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの制度を講じていること。

時間外労働及び休日労働に関する状況

○直近の事業年度における労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数

合計時間数が各月全て45時間未満



Q1 仕事と子育ての両立の取組において、従業員の方の声をお聞かせください。

【男性従業員として初めて育児休暇を取得した従業員の声】

転職を決めた当時、妻は妊娠中でした。正直、不安もあり勇気のいる決断でしたが、「メガネへの興味とやる気さえあれば楽しくやっていける！」という思いで入社を決めました。

入社から半年ほどで娘が誕生し、会社の後押しもあって、男性スタッフとして初めて育児休暇を取得しました。当時はまだ男性の育休取得は珍しく、友人たちにも驚かれましたが、妻と一緒に娘の世話ができたことは本当に良かったですし、妻からも「助かった」と言われました。

転職当初は妻も心配していましたが、希望休も取りやすい職場環境で、「良い会社に勤められてよかったね」と今ではよく話しています。

Q2 行動計画における仕事と子育ての両立支援や働き方の見直しの取組において、職場内でどのような影響がありましたか。

①産休・育休取得予定者に「育休復帰支援プラン」を策定し、円滑な育休取得・職場復帰をサポートする

熊本・鹿児島・東京と3拠点がありますが、男性社従業員は育休期間が比較的短く、サポートも滞りなく進められました。一方、女性従業員はおよそ1年間の休業となることが多いため、より丁寧なプラン作りと、県をまたいだ職場同士でのフォロー体制が欠かせません。そこで、会社全体で連携して支援を行った結果、子育て支援への意識が全社的に高まり、協力し合う風土も一層強まりました。

② 所定外労働の制限、所定労働時間の短縮措置に関するこどもの対象年齢の引き上げ取得を認める制度に改定する

販売職という業務の特性上、就業時間が19時30分や20時になることもあり、お子さまの保育園の送迎などに間に合わないケースがありました。そこで、短時間勤務の導入に加え、対象年齢を引き上げることで、より多くの社員が安心して仕事と育児を両立できる環境を整えました。今後も、一人ひとりの家族の状況や働き方に寄り添いながら、会社として働きやすい環境づくりを進めてまいります。

Q3 今後の子育て・次世代支援において会社で特に力を入れて取り組みたいことを教えてください。

当社には、これから子育てをしていく若い社員が多く在籍しています。大切な仲間である一人ひとりが、仕事と子育てを無理なく両立できるよう、今後も働きやすい環境づくりに力を入れてまいります。産前・産後・育児休業からのスムーズな現職復帰や、復職時の時短勤務などについても、本人としっかり相談しながら、その人に合った働き方を一緒に考え、学校や園の行事に合わせて休暇を取りやすくするなど、従業員とご家族がより良い方向に進んでいけるよう、柔軟で温かい職場体制を整えてまいります。