

熊本日産自動車 株式会社 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

○計画期間内に、育児休業の取得率を以下の水準以上にする。

男性社員・・・取得率50%以上 女性社員・・・取得率75%以上

→目標達成のためのプロジェクトチームを編成し、代表取締役より施策の宣言、役員・管理職への理解促進と制度周知を行った。また、各事業所で行動計画等についての説明会を実施した。制度促進の資料を作成し周知、男性の育児休業取得促進のための各店舗の担当者を選任し、相談窓口を設置した。さらに、制度の周知状況把握のため、育児休業に関するアンケートを実施した。

その結果、計画期間内の男性の育児休業取得率は60% 女性の育児休業取得率は75%であった。

計画期間内における育児休業等取得率

男性の育児休業等取得率：60%

年次有給休暇の計画的付与制度及び半日単位の年次有給休暇制度を導入していること

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。

（従業員）

子どもが生まれて1週間後くらいから育休を取らせていただきましたが、子育てという初めての経験をしていく中で、妻1人に任せるのではなく協力できる体制が取れるので妻も喜んでいましたし、子どもの成長を見ていけるのでとても良かったです。

（上司）

支店内で初めて男性育休を取得した事例となりました。
自動車営業という立場での長期休暇はスケジュールの面も含め難しかったとは思いますが。周りの営業・スタッフの協力が必要不可欠であり負担も増加します。
私も制度で個人を応援しつつ安心して働ける職場の実現のために、人数減の現場に対する配慮をもっと充実させていくことが重要かなと感じました。

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。

これまでは男性社員は生まれてからの報告が多かったのですが、制度案内を繰り返し行い男性社員の育休取得が増えてきた事で、出生前の報告が多くなりました。
制度の案内も早く行えるようになり、その分仕事の調整もスムーズに行える環境になってきていると感じています。

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。

給料面の不安がある社員には、最長14日間にはなりますが、有給の特別休暇を案内し、短期間でも育休を取得してもらう等の対応を行っています。それでも、制度は知っていても取得に至らない社員もいます。
取得が当たり前の制度を目指し、育休取得者へのサポートはもちろん、周りのスタッフへのサポートも強化していきたいと考えています。