株式会社　トヨタレンタリース熊本　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

〇妊娠中や産休・育休復帰後の女性社員のための相談窓口を設置する

→社内の女性活躍推進委員会にて、女性の働き方に関する現状把握、今後の対策等について検討、産休・育休経験者へのヒアリングを実施し、産休育休前後のサポートや相談窓口の設置を求める声が挙がった。担当者への研修を実施し、相談窓口を設置、周知を行った。

〇男性の子育て目的の休暇の取得促進

→妻の分娩時に利用できる特別休暇の周知徹底と利用促進、男性も育児休業を取得できることの周知を行った。また、子の育児や学校行事等に積極的に参加できるよう、年次有給休暇の取得促進と、取得しやすい環境・体制づくりを行った。



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：４３％

半日単位及び時間単位で取得できる年次有給休暇制度を導入していること
短時間正社員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

〇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３０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。

（取得した男性社員）

生まれたばかりの子どもに時間と手がかかる中、上の子のお世話や保育園の送迎なども重なり、もし妻一人で抱え込んでいたら大変な負担になっていたと感じています。

特に育休期間中、予期せぬ地震に見舞われるという大きな事態が発生しました。非常時における子どもの安全確保や避難対応、生活維持に追われる中、夫婦二人が揃っていたからこそ即座に役割を分担し、支えあって困難を乗り越えることができました。

育児へ主体的に関わる意識はもちろんのこと、非常時も含めて周りと協力し、助け合うことの大切さを身をもって学ぶことができました。

（上司）

最近は、男性が育休をとるのは社内では当たり前となっているので、特に抵抗はなかった。

仕事に関しては本人より前もって育休を取得する旨を聞かされるので、他のスタッフに業務の分担をお願いして影響がないよう取り組みました。

育休は相互の理解が重要になると思うので、困った時はお互い様の気持ちで気兼ねなく制度を利用できる環境づくりが必要と思います。

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。

妊娠中や産休・育休復帰後の女性社員向けの相談窓口を設置し、安心して仕事と子育てを両立できる環境を整えました。また、男性の育児休業や妻の分娩時の特別休暇の周知・取得促進、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりを進めたことで、育児や家庭生活と仕事を両立しやすい職場環境づくりにつながりました。

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。

今後も、男性社員の育児休業等取得率 100％を継続するとともに、管理職への周知や業務の引継ぎ・応援体制の整備、取得事例の共有などを通じて、育児と仕事を両立しやすい職場づくりに取り組みます。また、業務効率化や多能工化を進めて業務を平準化し、時間外労働の削減を図るとともに、安全衛生活動や健康管理、メンタルヘルスに関する取り組みを行い、社員が安心して長く働ける職場環境の整備を進めていきます。