

県内6社目のフラチナくるみん企業を認定しました！



株式会社山久（長浜市、卸売業）

■■認定企業の取組紹介■■

○行動計画期間

・平成29（2017）年4月1日～令和3（2021）年6月30日

○目標

- ① 育児休業等の取得状況を次の水準以上にする。
（男性社員）次のうちいずれかを達成する。
（i）子の看護休暇等を3名以上取得する。
※看護休暇等は、子が病気をした際の看護、定期健診の付き添い、保育所等の各種行事の参加等、子の育児・看護のための休暇とする。
（ii）育児休業を1名以上取得する。（時効消滅年次有給休暇再取得制度の取得推進）
- ② 育児を行う社員のキャリア形成支援の取り組みの実施
- ③ 年次有給休暇の取得の促進及び所定外労働の削減のための措置の実施
- ④ 育児・介護休業法に基づく介護休業など介護に関する諸制度の周知
（※目標④は介護休業に係る目標のため審査対象外としています）



令和4年4月26日（火）

滋賀労働局において認定通知書交付式を行いました。

写真右：(株)山久 代表取締役 平山 正樹 氏

写真左：滋賀労働局長 小島 裕

■■取組の実績■■

○目標1

★休暇制度の運用面について問題点及び改善点の検証を行い、休暇制度の利用促進に努めた。

○目標2

- ★第2回子ども参観日を開催し、子どもが仕事に触れ合う機会を設けた。親子合わせて56名が参加した。
- ★育児休業を取得し復職した男女労働者に対し、育児と仕事の両立の実体験に関するヒアリングを実施。ヒアリング結果をもとに研修内容を検討の上、若手社員に向けた研修を実施し、キャリア形成支援の土台を整えた。
- ★営業事務職を営業職へ転換する取組として営業事務職全員に対してEQコーチングを二度（前期・後期）実施。EQ診断に基づく自己の能力の棚卸を実施し、現在の業務に関する課題や悩みに対する改善策の検討を行った。また、定期的に県主催の女性のステップアップセミナーに対象者を派遣した。

○目標3

- ★社内目標を設定。（平成28年度と平成29年度を比較し、年休の取得率を5%以上上昇させる）
- ★目標達成のため、全社員に対して以下の措置を実施した。
 - ・夏季及び冬季の連続休暇の前後に年休取得奨励日の設定（年3日間）
 - ・社内ポータルサイトに全社員の年休の取得日を掲載
 - ・上司から年休取得勧奨

■■取組の成果■■

○目標1

★育児休業：男性社員1名取得 子の看護休暇等：男性社員14名取得

○目標2

- ★参加した子どもから「家での雰囲気とは違ってかっこよかった」「自分の親がどんな人と働いているか分かってよかった」等の声が挙がっている。
- ★育児休業等両立支援制度の説明を実施したところ、参加者のアンケートで100%が「両立支援制度を利用したい」と回答。
- ★EQコーチングやキャリアアップセミナーを受けた社員から、「自分のことを客観的に見られてよかった」「日々の業務を見つめ直すきっかけとなった」「先輩よりアドバイスをもらい、心に余裕が生まれた」等の声が挙がっており、自身の能力や今後のキャリアの方向性が明確となった。

○目標3

★上記の措置を実施した結果、全社的に年休を取得しやすい雰囲気が醸成され、社内目標を大幅に達成した。

○年休取得率

平成28年：41.0% 平成29年：56.5%（前年度比15.5%上昇）

■■認定企業より■■

平成26年に初めてくるみんを取得して以来、長年社員が働きやすい職場づくりを目標に取り組んできました。このように認定を頂き大変うれしく思います。今後もさらに努力して参ります。