

新江州株式会社

所在地： 長浜市

事業内容： 卸売業

労働者数： 246 人



●行動計画

- 1 計画期間 令和4(2022)年4月1日 ～ 令和7(2025)年3月31日
- 2 目 標 計画期間内に、育児休業等の取得状況を次の水準以上にする。
 - 男性社員について、計画期間内に1人以上取得する。
 - 女性社員について、育児休業取得率90%以上とする。

●目標達成のための取組の実績

★育児休業制度の周知や情報提供及び相談窓口の整備を行った。
休業前の相談について、復職時に仕事と子育ての両立のためにどのような配慮を必要とするか等が聴取できる育休復帰支援面談シートを活用し、休業中だけでなく、復職後も見据えた内容とすることで、育児休業取得についての不安を払拭できる内容とした。

●取組の成果

計画期間内に以下の育児休業取得率※を達成

男性社員・・・6人取得。育児休業及び企業独自の育児目的休暇取得率については93%を達成

女性社員・・・取得率100%を達成

※計画期間中に配偶者又は本人が出産した者のうち、計画期間中に育児休業を取得した者の割合

〈子育てとキャリア形成の両立を支援するための取り組み〉

人事制度におけるコースの定義の中で、総合職については、転宅を伴う転勤がある旨を明記していたが、子育てとキャリア形成を両立しやすくすることを目指し、令和5年より、転宅を伴う転勤があるという文言を削除し、総合職の定義の見直しを行った。

【プラチナくるみん独自基準】（一部抜粋）

- 計画開始日から計画終了日の1年前までの間に子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職※している者の割合が90%以上であること

※育児休業等を利用している者を含む

★令和4年4月1日～令和6年3月31日までの間に出生した女性労働者数＝4名
うち、出産後1年以上継続して在職している女性労働者数＝4名
⇒ 在職している者の割合＝ $4/4 \times 100 = 100\%$

- 育児休業をし、又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組に係る計画を策定し、実施していること

★管理職昇進前の女性社員に対し、管理職への昇進意欲喚起のための研修を受講させる取り組みを継続的に実施した。