

2023 年認定事業主

グランディハウス株式会社（宇都宮市）



行動計画期間

令和2年4月1日～令和5年3月31日

取組内容

- ① 育児休業取得促進に向けた周知・個別講習を行い、育児休業を男性社員は23%、女性社員は100%が取得した。
- ② 管理職手前の職階にある女性労働者を対象とした、昇進意欲の喚起や、マネジメント能力付与のための研修を実施した。

『全ての社員がその能力を十分に発揮できる職場環境づくりを目指して』

企業のコメント

育児休業取得の促進や子育て環境の整備については、人事部門に相談窓口を設置して、女性社員の妊娠初期から出産の前後までの悩みや不安の解消や、育児・子育て中の社員が安心して働くことができる環境を整えています。男性社員の育児休業については制度の周知を行うとともに、対象者へは個別講習を実施することで、直近では単年度の取得率が50%まで向上してまいりました。

また、管理職手前の職階にある女性社員を対象として、スキルアップや働く意欲の向上に関する研修を実施するなど、キャリア形成の支援に取り組みました。

今後も、仕事と育児の両立支援や不妊治療の支援など、社員が持てる能力を十分に発揮できる職場づくりに取り組んでまいります。

男性育児休業取得者のコメント

1か月間の育児休業を取得しましたが、育児休業を申し出た理由は、初めての出産・子育てで妻が不安を感じていたことと、生まれて間もないわが子と触れ合う時間を多く持ちたいと思ったことです。

育児休業を申し出るにあたっては、できるだけ同僚に負担をかけず、業務に混乱が生じないようにするため、休業前にしっかりと上司や同僚等と打ち合わせをしました。

復職後も、育児に携わる時間を確保するために、「仕事のやり方に無駄がないか」「スムーズに仕事を進めるにはどうしたらいいか」を常に考えながら仕事に取り組んでいます。