

## 富士急行株式会社

□労働者数 522人（女性 112人、男性 410人）  
（くるみん認定1回）



### 認定企業の取組概要

1. 計画期間 平成30年4月1日～令和2年3月31日（2年間）

2. 行動計画の目標と取組内容

【目標1】・従業員の家庭と仕事の両立ならびに産休・育休復帰後の社員の継続就業を支援するための取り組みを行う。

【対策】・企業内保育所の利用者への聴き取り・アンケート等によりニーズを把握し、保育所の運営に反映させる。

・自社やグループ会社にて子育て中の人材の採用を行うため、企業内保育所を効果的に活用する。

【目標2】・計画期間中に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。

男性社員：取得率を7%以上とすること。

女性社員：取得率を75%以上とすること。

【対策】・育児休業の取得に対する職場の理解を浸透させるための周知活動及び対象者の利用を促す啓発活動を実施する。

・産休を控えた社員とその上司、人事スタッフが三者面談を実施し本人だけではなく、上司の理解も促す。

【目標3】・計画期間内に、年次有給休暇の取得促進のための取り組みを行う。

【対策】・有休取得を推奨する「リフレッシュ休暇制度」の促進

・部下にリフレッシュ休暇を取得させることを管理職の義務とし、管理職の指導と管理によって全員が休める環境を目指す。

3. 認定基準の主な達成状況

#### ● 育児休業の取得状況等

・男性労働者の育児休業取得率：10% ・女性労働者の育児休業取得率：100%

#### ● 育児休業に関する制度等の整備状況

・小学校3年生以下の子を養育する労働者のための短時間勤務制度、中学校就学前の子を養育する労働者のための育児スライド勤務制度、企業主導型保育所の設置運営。

・子が3歳になるまで育児休業の延長が可能（やむを得ない事情がある場合）。

・育児休業中の職員のフォローや自己啓発をサポートするwiiwの導入。

#### ● 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備状況

・リフレッシュ休暇の取得促進。

・テレワーク制度の導入。

・フレックスタイム制度の活用。

・半日単位年休制度の導入。

・安全衛生委員会において各部署の時間外発生状況及びノー残業デーの取組状況を把握。