

女性が働きやすい職場づくり

「女性にとって働きやすい職場は、男性にとっても働きやすい職場」との認識のもと、女性従業員の活躍支援を積極的に推進しています。

「女性が働きやすい職場づくり」に向けた制度の概要

当社では、少子・高齢化を背景に、今後、労働人口が大幅に減少する点を踏まえ、女性従業員の能力活用に向けた取り組みを推進し、2028年を目途に女性従業員の比率を25%以上に引き上げることを目標に掲げています。この目標を達成するため、「女性が働きやすい職場づくり」に向けた取り組みを実施しています。

1. 育児・介護等の支援策

妊娠中や産後の女性従業員を支援するために、さまざまな制度を用意しています。特に、女性従業員の高い要望に基づき、育児休業や育児手当、短時間勤務等の支援策を充実させています。また、介護にかかわる従業員への支援策も充実させています。

2. 復職支援策

育児休業や介護休業等を取得した後の職場復帰をスムーズにするために、上司や同僚が職場での近況や連絡事項について、こまめに情報提供を行います。職場復帰後に必要となる知識や資格取得の教育費補助も行われます。

3. 再就職制度

結婚、妊娠、出産、育児、家族の介護や配偶者の転勤等の理由で退職した従業員でも、退職後3年以内であれば、退職前の処遇で再就職することができます。また配偶者の転勤などで転居を余儀なくされたとしても、本人が引き続き就業を希望する場合、条件が整えば、同一地域への転勤が認められます。

● 出産・育児支援策

| | ▼ 妊娠 | ▼ 出産 | ▼ 1年(歳) | ▼ 3年(歳) | 小3(年度末) ▼ |
|-------|---|-----------------------------------|---------|----------------------------------|-----------|
| 休業・休暇 | 妊産婦健診休暇(有給) ※定期健診に必要な期間 | | | | |
| | 妊産婦保護(無給) ※定期健診に基づく医師等の指導を守るために必要な期間 | | | | |
| | 産前産後休業(無給) ※産前は妊娠初期から、産後は8週間休業可 | 育児休業(無給) ※満3歳(年度末)までの本人の申し出た期間 | | 子の看護休暇(年5日まで有給) ※子が病気やケガをした場合 | |
| 勤務時間 | 妊産婦通勤特例(無給) ※最大1時間の始業時間の繰り下げ | 短時間勤務(無給) ※1日2時間、所定労働時間を短縮 | | | |
| | 妊婦休憩(無給) ※1日最大30分X2回の休憩 | 育児時間(無給) ※1日2回、各々30分 | | | |
| 手当 | | 育児手当 ※託児所等の利用料を50%(上限2万円)補助 | | | |

● 介護支援策

| 対象者 | 制度 | 概要 |
|---|-------|---|
| 介護が必要な家族(配偶者、本人の父母・子、配偶者の父母ならびに本人が同居しかつ扶養している祖父母・兄弟姉妹および孫)を有する従業員 | 介護休業 | 本人の届出により、介護が必要な家族一人につき最高3年間休業を認める。3年間の範囲であれば、再取得を認める。(勤続1年未満の者は取得できない) |
| | 短時間勤務 | 本人の届出により、家族の介護のため、1日2時間、所定労働時間の短縮を認める。(就業時間帯は次の中から選択し、原則として6ヶ月単位で届出ることとする) (1) 8:30~15:00 (2) 9:00~15:30 (3) 9:30~16:00 (4) 10:00~16:30 |
| | 介護休暇 | 本人の申し出により、家族の介護のため、年間最高5日間、復活有給休暇の取得を認める。 |