

総合運送有限会社



■所在地 広島県福山市

■業種 運送業

■従業員数人 (男性59人、女性4人)

両立支援の取組

認定のきっかけは女性社員の出産・育児・復帰と男性社員が介護休業取得の後、幼い息子さんの面倒を見ながら仕事をしなければならなくなってしまったことです。女性社員は経理代替要員補充と復帰前の研修、男性社員はドライバーで通常勤務シフトでは、「育児」が不可能であったため、保育所の送迎、行事参加、日常の養育が可能になるよう、短時間、あるいは分割勤務などの特別シフトを策定し、短時間勤務に可能な時間帯を割り当てました。



社内餅つき大会の様子

育児休業取得者から一言

育児休業取得期間 40日

ドライバー 梅田脩平

長男5歳・長女4歳

次女3歳・次男1歳

次男の誕生にあたり、40日間の育児休業を取得しました。普段は家事の手伝いをすることもあまりないので、最初は不安もあり、とても大変でしたが、妻の苦勞や子どもの成長ぶりを実感できて貴重な体験でした。

会社から育児休業取得を勧められたこと、またその環境作りに協力してくれた職場の管理職、チームメイトの皆さんにも感謝しています。



トップからのメッセージ

代表取締役 渡邊 博文

2回目の行動計画期間において男性3人、女性1人の育児休業取得者がおり、特に男性の該当者は個別に取得するよう説明しています。せっかくのこの制度をさらに利用していける環境を整備していかなければなりません。

次世代育成の取組は、行政からの指導があるから仕方なく行ったり、労務管理上の負担と考えるものではありません。

企業に係る幸福感の総和が企業の存在価値であるなら働く人にとって好ましいことは企業にとっても大切なことです。

故にこの制度が今後無くなったとしても同様の方策は実行していきたいと考えています。



私たちは子育てサポート企業です

認定を受ける対象となった一般事業主行動計画

1. 計画期間 2007年6月1日～2009年5月31日までの2年間

内容 子育てを行う従業員の雇用環境の整備

目標1 産前・産後および育児休業期間終了後現職復帰のための措置の実施

対策 平成19年6月～
・当該従業員の業務を遂行するための期間契約社員を補充する。
・損保保険有資格者及び経理担当のパート、アルバイトの募集。

目標2 計画期間において、小学校就学始期である子を養育する従業員に対し、育児の為の短時間勤務が選択できる措置の実施

対策 平成19年度～
・小学校就学前の子を養育するための短時間勤務の導入。
・社内広報を通じ仕事と子育てを両立するための制度の周知を図る。

目標3 男性の育児休業取得のための促進策の実施

対策 平成19年6月～
・社内広報で周知を図り社員全員に規則を閲覧させる。
・育児休業を取得できる男性の該当者には個人的に説明出来るよう窓口を設ける。

計画期間中の育児休業取得者数

男性2人 女性1人

認定マークの活用事例

- ・18mmのシールを作成し名刺に貼る
- ・受付、各部署に掲示