

仕事と子育てを両立し、ワーク・ライフシナジーを実現するための制度や取り組み

～仕事と子育ての両立支援へ向けた制度の整備～

安心して子育てができる
(法を上回る) 支援制度

- ◆ 育児休職
 - －満2歳到達後の4月末まで
(法定は原則1歳まで)
- ◆ 短縮勤務
 - －小学校3年生の年度末まで
(法定は3歳未満)
- ◆ 申告に基づき、時間外勤務等に配慮
 - －時間外勤務の制限・免除、
深夜労働の制限
 - －小学校3年生の年度末まで

時間と場所にとらわれない
柔軟な働き方

- ◆ フレックスタイム制
 - ・スーパーフレックス
－コアタイムのないフレックス制度
－中抜けが可能
 - ・短縮フレックス勤務
- ◆ 時差出勤
 - －所定労働時間を柔軟にスライドする制度
(フレックス勤務が適用できない職場向け)
- ◆ テレワーク
 - －回数制限なし
 - ・フルリモート勤務 (試行実施)

2022. 4～

～多様な価値観や多様なライフスタイルを有する人材全員が、
挑戦し、活躍できる環境づくり～

家族の絆を深めるとともに、育児の経験を通じた人間的な成長やタイムマネジメント力、新たな発想力の向上等を狙いとして、男性社員が2週間以上休職を取得し、育児に専念することを推奨

◆ スローガン

「いくQ - over 2 weeks -」

◆ 目標

2023年度 男性育児休職取得率100%

◆ 取組み

- ・ 育児休職の一部有給化
 - －育児休職期間を10営業日有給化 (満1歳まで)
- ・ 経営層からのトップメッセージ発信・管理職研修の実施
 - －経営層が育児休職取得を推奨するメッセージを発信
 - －育児休職を取得しやすい職場風土醸成や管理職の後押しを目的とした研修を実施
- ・ 父子手帳「PAPANOTE (パパの手)」の配付
 - －育児休職制度の内容やパパとしての心構え等を盛り込んだ冊子を配付

2023. 12～

～あらゆる世代が育児参画し、支え合う風土の更なる醸成～

子育て世代に加え、支える側の祖父母世代が孫の育児にかかわる「孫育」を支援し、あらゆる世代が育児参画し支え合う風土を醸成

◆ 「孫育」のための休暇 導入

- －孫が生まれる際に立ち合うとき
- －孫の世話・看病を行うとき
〔自宅での付き添い、通院、予防接種、健康診断 等〕