

ライフイベントに影響されずに安心して働ける職場づくりのために【中部事業部】

1. 男性社員の育児について情報提供機会の推進

産後パパ育休を始めとする、配偶者の出産時に取得できる休暇や福利厚生制度について、該当男性社員のみではなく、常日頃から全社員に向けて情報提供をする機会を作り、周囲の社員への理解を促すとともに、該当者となった際に気軽に申し出ができる雰囲気を醸成していく。

2. 男性社員の配偶者出産日休暇、育児休業の利用促進

該当男性社員がいることがわかった際には、本人からの申し出がない場合にも、上長から休暇や福利厚生制度について声掛けおよび説明を行い、女性男性関係なく育児休業を取得しやすい環境を整えていく。また必要に応じて育児休業取得経験のある男性社員を紹介し、安心して育児休業を取得できるよう働きかけを行う。

3. 復職しやすい環境づくり

育児休業を取得した社員が自由に相談できる窓口を人事部署に置くとともに、上長が定期的に本人とコンタクトをとり、職場情報や復職に向けた情報提供を行う。また、育休取得者本人の復帰に向けた希望や情報を聞き、お互いに常日頃から情報交換を行えるような仕組みを整える。

また育児休業を取得直前には、相談窓口の連絡先や、相談に訪れる際には子連れでの来社を推奨している旨を必ず伝達し不安解消に努めるだけでなく、復職後の担当業務にスムーズに戻れるよう、必要に応じてメールなどで情報提供を行う。

4. 短時間勤務制度の利用促進

育児休業から復帰する社員に対し、短時間勤務制度に関する情報提供を随時行う。

また育児環境（保育園の入所状況、家族のサポート等）に応じて、人員配置の変更、職種変更など、一人ひとりの状況に合わせて勤務ができるよう柔軟な対応を実施し様々な働き方を提案することで経験を無駄にすることなく長く働き続けていただける環境を整える

5. 復職時フォローアップ研修の実施および復職支援

育児休業を終了し復職する社員や、再雇用制度を利用し復職する社員に対し、フォローアップ研修を実施し、ブランク期間への不安を払拭した上での業務復帰を行うとともに、復帰後しばらくは上長が定期的に面談を実施しフォローをすることで、スムーズに業務に戻るよう支援を行う。

6. 再雇用について

結婚、育児、介護などの事由によりやむを得ず退職をする社員に対し、状況が整った際には、再雇用が可能であることを説明し、復職できる環境があることを、上長より退職前に説明を行う。

再雇用を希望する社員に対しては、上長との面談を実施し待遇などの話し合いを行った上で、優先的に再雇用するよう努める。

7. 所定外労働ゼロを目指して

所定外労働削減および所定外労働ゼロに向けて、各部署責任者・支部長が所定外労働削減をする意味を十分に理解し、責任者、支部長自らが社員へ説明をすることで全社員へのより強い意識付けを行うとともに、毎日所定外労働の状況把握を行い、状況に応じて所属長から指導・サポート・業務見直しを行う。

8. ワークライフバランス推進のために

ワークライフバランスを推進する目的、意味、支援内容について、より理解を深めるため、その内容について所属長を中心に伝達、勉強会の実施に努力する。

また、社員のニーズ、現状課題などを定期的な面談にて把握し、必要に応じて改善に心がけることで、無理のない働き方ができるよう心掛ける。

9. よりよい働き場所を作っていくために

所属長は定期的に所属社員とのヒアリング・面談を実施し、より快適に働いてもらうための環境づくりを常に心がける。そこで出てきた意見は、前例の有無に関わらず柔軟な考えをもって対応を検討するよう努力する。

やむを得ず理由があって退職する社員がいる場合には、所属長以外の限られた社員のみが閲覧できる任意アンケートを実施することで退職社員のリアルな声を拾い職場改善に努めていくとともに、部下を指導する立場の社員に向けた研修・勉強会を適宜実施しすべての社員がより人間的魅力をあげることで、心地よく働ける環境を整え、長く継続して働ける事業部を目指す。