

# おかやま子育て応援宣言企業 取組事例50

## 仕事と育児が両立できる環境の整備

- 1 育児休業を取得しやすい社内環境を整えるため、社内研修を行います。
- 2 育児休業制度や利用者情報を社内報等で紹介し、取得しやすい環境づくりに努めます。
- 3 育児休業中の代替職員を確保し、育児休業を取得しやすくします。
- 4 育児休業できる期間を、法定期間よりも長く2年間までとします。
- 5 育休取得予定者と代替職員の並行動務など、引継がスムーズになるよう工夫します。
- 6 育児休業中の従業員と定期的に情報交換を行い、職場復帰への不安を和らげます。
- 7 在宅講習や職場復帰直後講習など、「職場復帰プログラム」を実施します。
- 8 職場復帰前に勤務可能な時間、子どもの預け先等きめ細かな相談を行い、配慮します。
- 9 育児休業後の昇進ルールを規定し、雇用管理ルールを明確にします。
- 10 2年間で男性の育児休業取得者が1人以上出るよう目指します。
- 11 育児期間中の在宅勤務制度を導入します。
- 12 小学校入学前の子をもつ従業員に、勤務時間短縮制度を設けます。
- 13 小学校入学前の子をもつ従業員には、所定外労働をさせない制度をつくります。
- 14 小学校入学前の子をもつ従業員に、始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げができる制度をつくります。
- 15 妊婦の検診のための休暇制度を設けます。
- 16 父親学級に参加するための休暇制度を設けます。
- 17 配偶者出産休暇制度を〇日間設けます。
- 18 1年間に7日の子どもの看護休暇を認めます。
- 19 従業員を対象とした、両立のための企業内相談窓口を開設します。
- 20 従業員の仕事と育児の両立を積極的に促進する「イクボス」になることを宣言します。
- 21 従業員のために、事業所内保育施設を新たにつくります。
- 22 事業所内保育施設の充実に努めます。
- 23 従業員が子育て支援サービスを利用する際に要する経費の一部を援助します。
- 24 短時間勤務中の賞与の減額をせず通常どおり支給します。
- 25 子どもをもつ従業員の学校行事やPTA活動への積極的な参加を奨励します。
- 26 男性従業員の子どもの保育園の送り迎えを奨励します。

## 働き方の見直しによる仕事と生活の調和

- 27 フレックスタイムを導入し、働き方の選択肢を増やします。
- 28 管理職員等の研修を実施し、仕事と生活の調和についての啓発に努めます。
- 29 仕事と生活の調和のために、勤務時間の変更、短縮に取り組みます。
- 30 夫婦が協力して育児ができるよう、時間外勤務の削減に努めます。
- 31 労働時間の適正管理を目指し、就業規則を見直します。
- 32 短時間勤務や隔日勤務など、働き方の選択肢を増やすための社内制度を充実します。
- 33 働き方を見直すために、毎週〇曜日を「ノー残業デー」とします。
- 34 有給休暇の取得計画表を作成して、有給休暇の取得促進に努めます。
- 35 夏休みの長期休暇取得を奨励します。
- 36 結婚記念日休暇を設けます。
- 37 子どもの誕生日休暇をつくります。
- 38 1年間に〇回、授業参観等を行うための学校行事出席休暇制度を設けます。
- 39 配偶者や両親の看護休暇制度を設けます。

## 地域における子育て支援

- 40 子どもたちの社会科(会社・工場)見学を積極的に受け入れます。
- 41 自社の専門的技術を活用して、地域の子どもの対象とした〇〇教室を開催します。
- 42 地域の青少年健全育成活動(スポーツ少年団指導)を積極的に支援します。
- 43 子どもを交通事故から守るため、業務車輛を運転する従業員の安全運転教育を充実します。
- 44 地域の防犯、非行防止活動への従業員の積極的参加を支援します。

## 女性の再チャレンジ支援

- 45 出産や育児のために退職した元従業員を対象に、ジョブリターン研修を実施します。
- 46 妊娠、出産、育児を理由に退職した元社員が希望すれば再雇用を行います。
- 47 再就職を希望する女性を対象に、職場体験講習を行います。

## 若者の就労支援

- 48 大学生や若年求職者を対象としたインターンシップを実施します。
- 49 若年者を対象としたトライアル雇用を実施します。
- 50 新規採用の従業員が気軽に悩みを相談できる窓口を設置します。

この例にとらわれず、貴社の実情に応じた取組を宣言してください。