

従業員の“仕事と子育て”の両立支援に積極的に取り組む子育てサポート企業として

『くるみんマーク』を取得しました。

【認定日：平成 23 年 7 月 15 日】

株式会社 井木組は、次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定及び目標の達成、ならびに社員の仕事と家庭の両立を支援する環境の整備が評価され、このたび鳥取労働局より「次世代育成支援対策に取り組む企業」として認定されました。



鳥取県内では 5 番目、建設業では 2 社目の認定となりますが、101 人以上の従業員がいる建設業者としては初めての認定となります。

☆具体的には下記の行動計画を立て、目標達成に向け取組を行いました。

【1 期目】期間：平成 21 年 3 月 1 日～平成 23 年 3 月 31 日までの 2 年間

目 標	対 策
①妊娠中の女性社員の母性健康管理についてのパンフレットを作成して社員に配布し制度の周知を図る。	社員の意識調査、検討をする。イントラ・広報誌などによる社員への周知を行いました。
②育児休業後に社員が復職しやすくするため、休業中の社員に資料送付等による情報提供を行う制度を導入し実施する。	休業経験者に聞き取り調査をし検討を行った後、イントラ・広報誌などで社員へ周知しました。

その結果、妊娠中の女性社員が気兼ねなく体調不良を相談することが出来るようになり、医師又は助産婦から指導を受けた場合は、業務の軽減や勤務時間の短縮の申し出がしやすくなりました。計画期間中の女性の育児休業取得率は 200%（※）となり、育児休業中にも社内報の送付や、職場復帰前の事前研修を行う事とし、復職しやすい環境の整備も整いました。

（※）育児休業取得者 2 名の内、1 名が H21 年 3 月 1 日以前に出産しており、育児休暇のみ計画期間中に取得しているため。

〈参考〉 2 期目の一般事業主行動計画

【期間】平成 23 年 4 月 1 日～平成 27 年 3 月 31 日までの 4 年間

【目標】①男性の育児参加応援のため、出産及び子育てに関する各種休暇制度について制度の周知を図り、男性社員の育児参加への意識を高める。

- ・父親の育児休業の促進
- ・子の看護休暇の取得促進

②年次有給休暇の取得率を 25%以上とする

今後も従業員が家庭と職場の両立ができる職場環境の整備を行い、各自の能力が十分に発揮できる企業となる事を目指していきます。