



男性育児休業取得促進に向けた取組内容

<p>両立支援企業 登録番号</p>	<p>1665</p>	<p>【企業・事業所等の写真】</p> 
<p>(フリガナ) 企業名</p>	<p>ウゲンガ イヤシワキ ジュツ 有限会社シンワ技術</p>	
<p>所在地</p>	<p>〒732-0052 広島市東区光町 2-2-4</p>	
<p>代表者名</p>	<p>代表取締役 勘田 泰邦</p>	
<p>ホームページ アドレス</p>	<p>https://www.shinwa-eng.site/</p>	
<p>男性育児 休業等の 取得促進 に向けた 取組内容</p>	<p>○社内制度の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就業規則へ育児休業の規程を明記 ・配偶者出産時に2日間の特別休暇を付与（有給） ・中学校卒業前の子を養育する従業員を対象とし、次の2種類の有給休暇を1休暇年度につき各5日付与 <ul style="list-style-type: none"> ①子の看護休暇（負傷や疾病にかかった該当子の世話を目的） ②キッズサポート休暇（子の検診、予防接種、学校行事への参加を目的） ・小学校卒業前の子を養育する従業員は短時間勤務が可能 ・フレックスタイム制の導入 ・テレワーク勤務の導入 <p>○業務体制の整備</p> <p>業務の情報共有の仕組みづくりやワークフローマニュアルを作成するなど、業務の属人化を解消することで、育児休業だけでなく、子の看護による突発的な休みに対しても対応できるような、育児を優先した働きやすい環境を整備</p> 	
<p>取組のPR ポイント</p>	<p>当社では2019年に初めて男性（管理職）が育児休業を取得しました。</p> <p>管理職が自ら取得しモデルケースとなったことから、今後対象となる従業員にとって性別・役職関係なく育児休業を取得しやすい環境づくりにつながったと考えています。</p> <p>現在、小学校低学年以下の子を養育している役員や従業員は4名おり、社長自ら子育てを優先した働き方を実践していることから、従業員も育児と仕事を両立しやすい環境で働くことができています。</p>	

育児休業取得後は朝の準備や保育園のお迎え、子供を寝かしつけるまであらゆる家事育児を仕事と両立して行う必要があります。一番手のかかる時期でもある小学校を卒業する前まで短時間勤務を選択することもでき、短時間勤務を選択せずともフレックスタイム制度とテレワークを活用し、育児と仕事に柔軟な対応ができる働き方をしている従業員もいます。

今後も社員が安心して働き続けることができ、仕事と家庭の両立支援のため環境体制の整備に継続して取り組んでいきます。