

宣言文

平成21年4月1日
豊商運株式会社
代表取締役 菊地 邦雄

職場風土改革促進事業の取り組みについて

平成20年7月31日に、当社は厚生労働省所管の財団法人21世紀職業財団愛知事務所長より「職場風土改革促進事業実施事業主」として指定（受理番号 20-08）を受けました。今年度も引続き職場風土改革促進事業に取り組んでいきます。

また、当社は「職業家庭両立推進者」を選任し、「次世代育成支援対策推進法第13条」に基づいて「一般事業主行動計画」を策定し、愛知労働局に届出をいたしました。

これらにより、仕事と家庭の両立を支援するための環境整備を図っていくとともに、職場風土改革に取り組んでまいります。

【当社の取り組み項目】

必須取り組み事項

- 社外にはホームページで公表する
- 社内にはパンフレットや社内ポスターを掲示する
- 管理職層には安全衛生委員会にて研修の実施

選択的取り組み事項

- 勤務体制及び業務の見直し
- 残業時間短縮など雇用管理の見直し
- 労働者の意識啓発

1 雇用環境の整備に関する事項

(1) 子育てを行う労働者などの職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

ア 妊娠中や出産後の女性労働者の健康確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

ア 所定労働時間の削減のための措置の実施

仕事と家庭の両立支援

職場風土改革促進事業への取り組み

少子、高齢化が進む中、従業員が生涯を通じて充実した職業生活を営むためには仕事と育児や家族の介護とを両立させつつ、その能力や経験を生かすことができる環境を整備することが企業に求められています。

社員が仕事と子育てを両立しながらその能力を十分発揮するため育児休業、介護休業等々、両立支援制度を気兼ねなく利用できるような職場環境の整備に努めてまいります。

仕事と家庭、仕事と育児を両立させる仕組みを整備し、社員の生活を充実させることは、仕事への意欲を高め就業を継続できることにつながります。

働きやすい職場環境を提供します

全ての社員がその能力を十分発揮できるよう、仕事と育児や介護の両立のための働きやすい環境づくりの整備を進めています。
当会社の主な両立支援制度について簡単にご紹介します。

育児・介護休業規程

第1章 目的

(目的)

第1条 本規程は、社員（日々雇い入れられる者を除く。以下同じ。）の育児・介護休業、子の看護休暇、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに育児・介護短時間勤務等に関する取扱いについて定めるものである。

(定義)

第2条 この規程で定める制度は、いずれも育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」という。）に基づくものとし、その定義は、次の各号に定めるとおりである。

- (1) 育児休業 …………… 1歳に達するまでの子を養育するための休業制度
- (2) 1歳以降の育児休業 …… 1歳から1歳6ヵ月に達するまでの子を養育するための休業制度
- (3) 介護休業 …………… 要介護状態（2週間以上常時介護を必要とする状態をいう。以下同じ。）にある家族を介護するための休業制度（93日以内に限る。）
- (4) 子の看護休暇 …………… 小学校就学の始期に達するまでの子を看護するための休暇制度（1年度につき5日に限る。）
- (5) 時間外労働の制限 …… 小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は要介護状態にある家族を介護するために必要な時間外労働の制限措置
- (6) 深夜業の制限 …………… 小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は要介護状態にある家族を介護するために必要な深夜業の制限措置
- (7) 育児短時間勤務 …… 3歳に達するまでの子を養育するために必要な短時間勤務制度
- (8) 介護短時間勤務 …… 要介護状態にある家族を介護するために必要な短時間勤務制度（93日以内に限る。）

2 この規程でいう「〇歳に達する」とは、〇歳の誕生日の前日に達することをいう。

3 この規程でいう「1歳から1歳6ヵ月に達するまで」とは、子の1歳の誕生日から誕生日の属する月の6ヵ月後の月において誕生日に相当する日（相当する日がないときは、その月の末日）の前日までの期間をいう。

4 この規程でいう「小学校就学の始期に達するまで」とは、子が6歳に達する日の属する年度（4月1日から翌年3月31日までの年度をいう。）の3月31日までをいう。