

○女性が活躍できる職場づくり○

・生理休暇(無給扱い)を利用しやすくするために、名称を変更し、有給扱い・取得対象を広げた。

例) 「ヘルスサポート休暇」：生理・月経前症候群・妊娠による障害(悪阻等)により就業困難な場合や、更年期障害や不妊治療のために通院する場合に必要な期間取得可能。

・誰もが育児・介護・治療などでいったん離職せざるを得ない状況になる可能性があり、特に女性社員の不安を少しでも取り除き安心して働き続けられるように配慮している。令和6年4月に「ジョブリターン制度」を導入。中途採用を検討する際に、過去に様々な状況により円満退社した社員を優先的に採用するよう努め、退職前の勤続年数や経験・能力などを考慮している。



○男性の育児家事促進○

・社員とご家族の健康・幸福があつてこそ会社の成長・繁栄につながるという考えを大切に、働きやすい・休みやすい職場環境にするために、働き方改革・およびワークライフバランスを定期的に推進・アップデートしている。

・配偶者の出産休暇など特別休暇（有給扱い）の充実化、法を上回る育児休業制度の整備（18歳に到達した後の3月31日まで子の看護休暇を取得可能など）を推進しています。



○高齢者の活躍促進○

・経験やスキルを次世代の社員へ継承することで、お互いに何かあった時に助け合えたり、休みやすい雰囲気・体制づくりをすることで、永く在籍してもらえよう配慮している。

・通勤の負担軽減などを目的として、デスクワーク中心の社員に対してテレワーク勤務を可能としている。

・令和7年6月に「孫休暇(有給扱い)」を導入。孫が生まれる際の立会、孫の世話・看病をする場合に、中学校就学前までの孫が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日まで取得可能。