



# かごしま 子育て応援企業を 紹介します♪



登録番号	126
登録日	平成24年4月2日

名 称	株式会社 トヨタ車体研究所
代表者職名・氏名	代表取締役社長 立松 哲二
所 在 地	〒899-4461 霧島市国分上之段395-1
電 話	0995-48-2800
ホームページアドレス	<a href="http://www.toyota-bodyrad.co.jp">http://www.toyota-bodyrad.co.jp</a>
業 種	その他（機械設計業）
業 務 概 要	自動車部品・付属品の設計・試験
行 動 計 画 期 間	平成27年3月31日 ～ 平成29年3月31日
行 動 計 画 の 主 な 内 容	<p>目標1) 毎年、自社の両立支援制度の利用状況、両立支援のための取組の成果等を把握し、改善点がないか検討する。</p> <p>〈対策〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各年6月 制度の利用状況、取組の成果について現状を把握</li> <li>・各年8月 問題点や改善点の有無について社内で検討 (問題点があった場合) 改善のための取組を検討し、実施する</li> </ul> <p>目標2) 労働者が子どもの看護のための休暇について、時間単位で取得できる等より利用しやすい制度の導入。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法を上回る日数の看護休暇取得を可能とする制度の導入。</li> <li>・半日単位の看護休暇制度の導入。</li> </ul> <p>〈対策〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成27年5月～ 社内へのアンケート調査、検討開始</li> <li>・平成28年4月～ 制度の導入、社員への周知</li> </ul> <p>※以下の項目については、継続目標とする。</p> <p>目標3) 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、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。</p> <p>〈対策〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成28年1月～ 育児支援ホットラインを開設し、相談体制を整備</li> </ul> <p>目標4) 男性の子育て目的の休暇の取得促進。</p> <p>〈対策〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成27年6月～ 特別休暇が取得できることの社員への更なる周知</li> </ul> <p>目標5) 育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施。</p> <p>〈対策〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成27年5月～ 家族異動届（出産）提出者へ制度改定項目（2歳誕生日前日まで）を含めたパンフレット配布</li> </ul>

目標6) 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施。

〈対策〉

- ・平成27年5月～ 家族異動届（出産）提出者へのパンフレット配布

目標7) 育児休業に関する規定の整備，労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知。

〈対策〉

- ・平成27年5月～ 家族異動届提出者へのパンフレット配布
- ・平成28年4月～ 「育児支援制度パンフレット」を充実させて，再展開を実施

目標8) 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容，業務体制の見直し。

〈対策〉

- ・平成28年1月～ 育児支援ホットラインを開設し，早めの情報収集を実施

目標9) 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し。

〈対策〉

- ・平成27年6月～ 休業取扱通知書の整備及び展開を実施

目標10) 従来，主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職域拡大に関する取組。

〈対策〉

- ・平成27年8月～ 女性社員にアンケートを実施し，ニーズを調査する

目標11) 働き続けながら子育てを行う女性労働者がキャリア形成を進めていくために必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職研修。

〈対策〉

- ・平成28年1月～ 全管理職に向けた研修を実施し，育児休職等について再徹底

目標12) 子どもを育てる労働者が利用できる三歳以上の子を養育する労働者に対する所定外労働の免除。

〈対策〉

- ・平成28年1月～ 全管理職に向けた研修を実施し，残業制限（8歳の誕生日前日まで）・育児休職等について再徹底

目標13) 子どもを育てる労働者が利用できる三歳以上の子を養育する労働者に対する短時間勤務制度。

〈対策〉

- ・平成28年1月～ 全管理職に向けた研修を実施し，短時間勤務（8歳の誕生日の前日まで）・育児休職等について再徹底

目標14) 子どもを育てる労働者が利用できるフレックスタイム制度。

〈対策〉

- ・平成28年1月～ 社員がフレックスタイム制度をより利用しやすいように環境整備を実施。

目標15) 子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助の措置の実施。

〈対策〉

- ・平成27年6月～ 社員ヘカフェテリアプランによる保育費用等の補助の活用の再展開を実施（全体昼礼）

	<p>目標16) 育児・介護休業法に基づく育児休業等，雇用保険法に基づく育児休業給付，労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知。</p> <p>〈対策〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 平成27年6月～ 社員へ周知のための育児支援制度再展開を実施（全体昼礼）</li> </ul> <p>目標17) 所定外労働の削減のための措置の実施。</p> <p>〈対策〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 平成27年8月～ 社員へ「時間制限（残業なし）」制度説明を実施（全体昼礼）</li> </ul> <p>目標18) 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施。</p> <p>〈対策〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 平成27年4月～ 毎月の全体朝礼時に，労使での取組み（年休100%の取得：カットゼロ活動）における各部署の取組状況を報告，取得促進を実施</li> </ul> <p>目標19) 子どもが保護者である労働者の働いているところを実際に見ることが出来る「子ども参観日」の実施。</p> <p>〈対策〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 平成27年8月～ 2015年度会社見学会を実施</li> </ul> <p>目標20) 若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供，トライアル雇用等を通じた雇入れ又は職業訓練の推進。</p> <p>〈対策〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 平成27年8月～ 2015年度インターンシップを実施</li> </ul>
<p>こんな両立支援に取り組んでいます</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 育児休業取得の促進</li> <li>■ 子供参観日の設定</li> <li>■ 短時間勤務制度</li> <li>■ 子の看護休暇制度</li> <li>■ 介護休暇制度</li> <li>■ 残業制限制度</li> <li>■ 定時の日（毎週水曜日ノー残業デー）</li> <li>■ 有休カット0（ゼロ）活動（11年度有休取得率：100%）</li> </ul>