

多様な働き方の推進

人材育成

新入社員 サポーター制度を導入。

平和堂は、『部下育成』、『従業員一人ひとりの成長の合計が会社の成長』、『全従業員の育成・成長のサポート』を人材育成の基本方針としています。

2015年度は、この基本方針のもと、各階層での研修の実施や、新入社員に対して先輩社員がフォローする『新入社員サポーター制度』を導入しました。この制度では、先輩社員が新入社員の“良き相談相手”として、不安や悩みを解消し、安心して永く仕事に取り組んでもらえることを目的として実施しました。相談内容としては、担当範囲の拡大に関するものが多く、サポーターは自身の経験や知識からアドバイスをして、フォローに努めています。



アメリカ研修

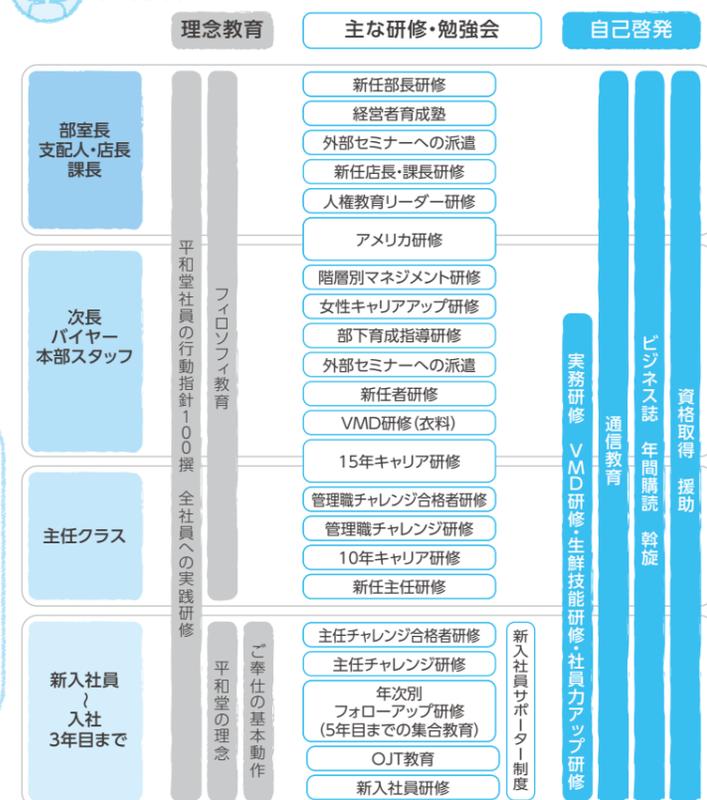


目標達成

新入社員入社
合宿研修



教育体系図(2015年度)



女性管理職の割合を10%に!

2016年4月1日の「女性活躍推進法」の施行に合わせて、平和堂では「2020年までに管理職に占める女性の割合を10%にする」という目標を定めました。(2016年2月現在3.94%)。現在実施されているキャリアアップ研修をさらに深化させるとともに、育児と仕事の両立など働きやすい環境づくりを考える検討会を立ち上げ、ワークライフバランスを加味した働く環境の整備を進めています。そういった活動を土壌として、女性のキャリア形成を支援し、目標達成をめざします。さらに、キャリア研修や検討会では、参加者から会社に対する制度の改善など提言をまとめて目標達成に向け取り組みを進めていく予定です。

※管理職=事実上管理職相当の立場にあっても部下を持たない管理職は除き、部下を持つ管理職に限定しています。



▲女性キャリアアップ研修「中級編」

TOPICS

ワークライフバランスの推進

育児休業者のための はとパパ・はとママセミナー を開催しています。

このセミナーは、育児休業者の復職支援のためのセミナーで、2013年度より実施しています。

2015年度は、彦根と草津で計2回開催しました。今回は、滋賀県生涯学習課のご協力で講師をお迎えし、講演だけでなく、復職後の1日をイメージするワークの時間や復職後の不安や悩みについてのグループディスカッションの時間も取り、講師や先輩ママからのアドバイスもいただきました。

参加者からは、「来てよかった。あつという間の2時間だった」「滋賀以外のエリアでも実施してほしい」との声がありました。次年度は、京阪・北陸エリアでもパパも一緒に参加してもらえる内容を計画、実施します。



目標達成

24名

はとパパ・はとママセミナー参加者数



はとパパ・はとママセミナー
参加者

ゆとりライフ制度などの概要と利用者数(名)

制度名	概要	2013年度	2014年度	2015年度
休職制度	傷病、育児、介護、地域ボランティア活動、生涯教育(留学等)の事由に応じて一定期間休職できます。育児は、子が満3歳に達した月度末まで。	育児 162(1)	151(1)	137(2)
		介護 3(3)	4(3)	4
短時間勤務制度	育児または介護する社員が、勤務時間を6時間・7時間の中から選択できます。育児は、子が小学校4年生の4月15日まで、介護は1年間。	育児 90	99	100
		介護 2(2)	1	1(1)
再雇用制度	傷病、育児、介護、地域ボランティア活動、生涯教育を理由に退職した社員が再就職を希望する場合に再雇用します。育児は小学校就学直後の5月15日まで、その他は退職後3年以内。	育児 1	0	0
		介護 0	0	0
配偶者出産休暇	出産(予定日)の前後各2週間の間に2日間取得できます。	15	11	14
社員区分変更制度	育児・介護の期間、正社員からパートナー社員へ社員区分を変更し、その事由が消滅した段階で元の正社員へ復帰することが可能です。	育児 31	50	62
		介護 1	1(1)	2

※各年度2月20日時点の人数 ※()内は各年度での男性の利用者数(名)

第4期行動計画

1. 計画期間
平成26年5月21日～平成29年5月20日
2. 内容
 - 目標1 計画期間内に育児休業の取得率を次の水準以上にする
男性社員・・・計画期間中に2人以上取得すること
 - 目標2 はとパパ・はとママセミナーを年2回以上開催する
 - 目標3 My ノー残業デーを設定、推進する
 - 目標4 大学生を対象にしたインターンシップを実施する



はとパパ・はとママセミナーに参加して



わが子連れてのセミナー参加は、正直とまどいもありました。しかし、参加してみると、和やかな雰囲気の中で同じ悩みを持つ育休中の方々と意見交換していくにつれ、抱いていた不安は薄れ、とても有意義な時間を過ごすことができました。

復職後は、短時間勤務制度を利用し、家族や職場の皆さんの協力を得て、仕事と育児の両立をめざしたいと思っています。

塚本 有沙