



「仕事と子育ての両立支援策」で女性の就労継続を促進しています。

資生堂の取り組み

チャイルドケアシートを活用して、妊娠→産前休暇→出産・産後休暇→育児休業→職場復帰（育児時間）までの流れを上司と本人が確認することで、従業員の妊娠・出産・休業に対する不安を軽減しています。同時に上司の異動による情報の分断化を防止してスムーズな職場復帰を支援しています。

また、本社の医務室にチャイルドケアサポートセンターがあり、妊娠から出産、育児休業を経て職場復帰するまでの期間、保健師が健康に関わる相談に応じています。

多様な両立支援策が功を奏し、現在、出産・育児で退職する女性はほとんどいません。



カンガールーム夕留（事業所内保育施設）



女性の両立支援・働き方にも多様性（ダイバーシティ）を持たせています。

東京電力の取り組み

育児休職期間を法定以上に長くしたり、短時間勤務制度を整えることに加え、柔軟な働き方が選べるよう、「特別フレックス勤務」を導入しています。

業務の性質からフレックス勤務を採用できない職場であっても、妊娠・育児・介護等の事由がある社員には特別フレックス勤務を適用。

朝の保育園への送りを夫に任せ、早朝出勤でフルタイム勤務をして夕方の保育園のお迎えをこなすことも可能になり、働き方のバリエーションが広がりました。

また、育児休職後のスムーズな復帰をサポートするために、育児休職者セミナーを開催。復帰に向けて、仕事と育児の両立不安解消に喜ばれています。



子ども連れで参加した「育児休職者セミナー」風景