

<p>人権配慮</p>	<p>➤ 人権への配慮を従業員に徹底させる。</p>	<p>➤ 行動規範に従業員の人権尊重を明記。                  ➤ 社内の集合研修の導入部分に人権研修を必ず実施（大成建設）                  ➤ 「eラーニング」の導入、人権啓発フォーラムの開催（ソニー）</p>
<p>従業員の仕事と家庭の両立支援</p>	<p>➤ 各種支援制度の整備に取り組む。</p>	<p>➤ 育児休職・育児短時間勤務制度の導入。                  ➤ 配偶者が働いていなくても取得可能な育児休職制度の導入（東芝）                  ➤ 事業所内託児所の開設、在宅勤務制度の導入。                  ➤ 契約社員、パートタイマーを育児・介護休職、短時間勤務制度の対象に（ユニ・チャーム）                  ➤ 「こども看護休暇制度」の導入（ユニ・チャーム）                  ➤ 家族を含めた健康問題、子どもの教育・親の扶養問題、不動産の取得・管理上で直面している問題等の身上を職員が毎年人事部に申告する制度を導入（保険業界）                  ➤ 傷病又は家族介護のために、有休休暇残を繰り越せる「リバイバル休暇」制度（大成建設）</p>
	<p>➤ 各種支援制度の利用促進を図る。</p>	<p>➤ 育児・介護休暇取得者に対し、希望すれば、職場復帰プログラムを実施。                  ➤ 育児休暇の利用者が出た場合に正社員での要員補充を実施（東京海上日動）</p>
	<p>➤ 労働時間・就労条件・休暇などについて多様な選択肢を用意する。</p>	<p>➤ 自主管理の労働時間である「フレックスタイム制度」の導入。                  ➤ 有給休暇の取得促進に向け、連休につなげて休暇が取れる「フォーシーズン休暇制度」（リコー）</p>

4. 政治・行政

	<p>主要項目</p>	<p>参考事例</p>
<p>労働に関する法令の遵守</p>	<p>➤ 労使協定などに関し、手続きが適正に行われているか点検する。</p>	<p>➤ 時間外労働の事前指示のルール化、チェックシステムの導入、社内相談体制の充実、労使一体となった取り組みの強化（東京電力）</p>