

ワークライフバランス

社員一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働くだけでなく、家庭や地域生活などにおいても、子育て期・中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方を選び実現できる職場環境でありたいと考えています。

ダイバーシティにおける山田商会の考え

「多様な社員が集まる組織は新しい発想が生まれやすい」

山田商会は変化する社会のニーズに応えるため、この考えのもと、各々の価値観や考えを尊重し、個性や能力を最大限発揮できる職場風土を醸成します。

「女性の職域拡大」

男女雇用機会均等法の観点から、従来女性の少なかった建設業の営業において女性職員を登用し、計画的な女性の採用拡大を進めています。

チャイルドケア制度

※法定を上回る当社の独自規定

- ・育児休業期間を子が1歳到達年度末になるまでとしています。
- ・子どもが3歳の年度末に達するまで勤務時間の短縮措置を受けることができます。
- ・所定外労働の免除期間を子どもが小学校就学までとしています。
- ・育児休業後、復帰した社員に対し復帰2年後に産後復帰手当を、子が小学校入学時に就学祝金を支給します。
- ・育児休業後の短時間就労者に対して子が3歳になるまで保育費を支給します。

ジョブリターン制度

一定の基準を満たす社員が育児等を理由に退職する際に、再雇用登録をしてもらおうというものです。中途採用やパート社員、契約社員などを当社が募集する場合、その前にこの登録者に声をかけて、優先的に雇用します。これによって、経験があり信頼できる元社員を再雇用することができ、更なる人材活用が図られます。

行政からの認定



愛知県ファミリー・フレンドリー登録企業

名古屋市女性の活躍推進認定企業



名古屋市子育て支援認定企業

あいち女性輝きカンパニー認定企業



くるみん取得



「子どもの成長とともに私も成長」

営業開発部 山口 美華

平成26年9月より、2年の育児休業が明け、職場復帰を果たしました。山田商会では結婚、もしくは子育て中の社員さんと月に1回ランチ会を行っています。産休、育休を経て復帰した方も参加しており、私も妊娠中の体調変化と働き方の話、復帰後の困った事や子育て体験談などの話を事前に聞く事が出来、とても参考になりました。ここで様々な情報を手に入れる事が出来たので、復帰時もスムーズに戻れたのではないかなと思います。ワーキングマザーの先輩方とお話をさせてもらう度、私も頑張ろう！という気持ちになります。