

次世代法による一般事業主行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員がはたらきやすい環境をつくることによって、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 31 年 4 月 1 日から平成 36 年 3 月 31 日までの 5 年間

2. 内 容

<目標 1> 仕事と子育ての両立を目指し育児休業・産前産後休暇等の制度や育児休業給付等の給付制度の周知を図り、計画期間内の子育てに関する休業・休暇制度の利用実績目標を下記の通りとする。

男性社員・・・計画期間内に 1 人以上取得すること。

女性社員・・・育児休業取得率を 80%以上とすること。

【対策】

- ・平成 31 年 4～ 7 月 労基法、健康保険、雇用保険等、育児に関連する法令や他社の取り組み事例等を調査する。
- ・平成 31 年 8～12 月 社内イントラ等を活用し、育児に関連する休業・休暇・給付制度等の情報を展開し、各制度の利用を促進する。
- ・平成 32 年 1 月～ 目標の達成度や育児に関連する各種制度の利用実績を調査し、改善点の洗い出しを行い、次回の行動計画策定に活用する。

<目標 2> 子どもを育てる社員が利用できる次のいずれか 1 つ以上を新しく制度として設ける。

- ・ 3 歳以上の子を養育する社員に対する所定外労働の制限
- ・ 3 歳以上の子を養育する社員に対する短時間勤務制度
- ・フレックスタイム制度
- ・始業、終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度

【対策】

- ・平成 32 年 1 月～ 各制度について他社事例等の情報収集、社員のニーズを把握する。
- ・平成 32 年 6 月～ 制度導入に向けて社内調整を行う。
- ・平成 32 年 8 月～ 制度制定