

行 動 計 画

当社では、「男女従業員の仕事と生活の調和を応援すること」を経営理念の一つとし、全従業員が安心して仕事に取り組み、その能力を十分に発揮できる職場環境の整備に取り組む。

1、計画期間

2023年8月1日から2026年12月31日までの3年5カ月間

2、計画内容

目標① 男性社員の育児参加の奨励

妻の出産～産後期の休日取得の促進

学校行事等のための休暇取得の促進

育児時間確保のための所定外労働の削減

<目標達成のための対策>

2023年8月～ 父親の子育て参加の必要性について周知、啓発

2023年9月～ 有給休暇日数など制度の詳細について再度通知する。

2023年10月～ 制度を導入して社員へ周知啓発する。

目標② 育児・介護休業法、雇用保険法に基づく諸制度の周知

申請できる制度、受給できる給付金の周知

<目標達成のための対策>

2023年8月～ 最新（改訂後）の制度の把握

2023年9月～ パンフレットの作成

2023年10月～ パンフレットの掲示

目標③ インターンシップ等受入体制の充実

若年層に対する就業体験機会の提供として充実した受入体制の充実

<目標達成のための対策>

2023年9月～ インターンシップ受け入れ状況調査と問題点の分析を実施する。

2023年10月～ インターンシップ体制の社内周知を行う。

2023年11月～ インターンシップ制度を実施する。

他にこんな目標も考えられます（対策はそれぞれ考えて設定しましょう）

- 目標 男性の育児参加応援のため妻の産後中の休暇（育児休業、年次有給休暇など）を奨励する。
- 目標 ○年○月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定する。
- 目標 年休取得を促進するため、実態調査や取得啓発などを年○回実施する。
- 目標 育児休業期間のうち最初の○日間（例 5日、14日）を有給とする（規則に定める）。
- 目標 父親の子育て参加の必要性について、管理職・従業員に対し啓発する。
- 目標 仕事と生活の調和（ワークライフバランス）をすすめるため、長時間労働削減をテーマに、業務の見直しや要員確保について議論する検討委員会を設ける。

目標

育児休業中の社員に仕事関係の情報を提供し、円滑な職場復帰を支援する。

※目標達成のための対策

- 23年4月 情報提供時期、回数など検討する。
- 23年6月～ 情報提供を行うことについて、社内へ周知する。
- 23年10月～ 休業者が出た場合に実施する。

他にこんな目標も考えられます（対策はそれぞれ考えて設定しましょう）

- 目標 母性健康管理、母性保護の措置の内容について周知する。
- 目標 出産予定者に、両立支援制度の内容を説明するとともに、休業から復職までの必要書類（休業申請書など）を配布する。
- 目標 年次有給休暇の半日取得を可能とする制度を導入する。
- 目標 就業継続や妊娠・出産・育児などを相談できる窓口を総務課等に定める。
- 目標 社内アンケートやヒアリングの実施等により、仕事と家庭の両立支援に関する従業員の意見・要望を取り上げて、改善を図る。

目標

育児休業取得について、男性も育児休業を取得できることを含め、職場の理解向上のための取組を行う。

※目標達成のための対策

- 23年4月～ 育児休業制度に関するパンフレットを作成し社員に配布する。
- 23年6月～ 育児休業制度の理解促進のため、全管理職に対して研修を行う。

他にこんな目標も考えられます（対策はそれぞれ考えて設定しましょう）

- 目標 育児休業取得について、男性も育児休業を取得できることを含め、職場の理解向上のための取組を行う。
- 目標 復職しやすいよう、休業中に資料の送付など情報提供を実施する。
- 目標 育児休業後の労働条件を明確にするとともに、復職後に原職または原職相当職に復職できることを就業規則に記載し、安心して休業を取れるようにする。
- 目標 育児休業等の利用者が出た場合、部署の人員構成を考えて、その間の人を補充する（臨時的なパートなど）ことを明確にする。
- 目標 従業員が休業しても職場でカバーし合えるような、柔軟な職務の分担やそれに対応できる人材育成を行う。
- 目標 育児休業など一定期間の休業を取得しても、中長期的には昇進・昇格等での差を取り戻すことが可能な制度を設ける。

目標

小学生未満の子を持つ社員が、希望する場合に利用できる「短時間勤務制度」を設ける。

※目標達成のための対策

- 23年4月 子どもを持つ社員のニーズを調査
- 23年6月～ 制度の詳細について検討開始
- 23年10月～ 制度に関するパンフレットを作成し社員へ配布する。

他にこんな目標も考えられます（対策はそれぞれ考えて設定しましょう）

- 目標 小学生未満の子を持つ社員が、希望する場合に利用できる「フレックスタイム制度」を導入する。
- 目標 ○年○月までに、小学生未満の子を持つ社員が、希望する場合に利用できる「始業・終業時刻繰上げ・繰下げ（時差出勤）の制度」を導入する。
- 目標 ○年○月までに、小学生未満の子を持つ社員が、希望する場合に利用できる「所定労働時間を超えて労働させない制度」を導入する。
- 目標 ○年○月までに、小学校就学前の子どもを育てるためのサービスを利用する際に要する費用の援助（または事業所内託児施設の設置）を実施する。
- 目標 小学校就学前の子どもを育てる社員を対象として、以下のいずれかの制度を講じることを検討し導入する。
短時間勤務制度／フレックスタイム制度／始業終業時刻繰上げ・繰下げ制度／所定外労働を超えて労働させない制度／サービス利用の費用を援助する制度

目標

子の看護休暇（法定5日間）を、半日又は1時間単位で取得可能な制度とする。

※目標達成のための対策

○年○月 制度の詳細について検討する。

○年○月～ 制度を導入して、社員に周知し利用を促す。

他にこんな目標も考えられます（対策はそれぞれ考えて設定しましょう）

目標 子が1歳に達した後最初の年度末まで取得できる育児休業制度を導入する。

目標 育児休業を、1子につき複数回取得可能な制度に変更する。

目標 失効年休積立制度を導入し、積立てられた日数を限度に、育児休業期間を有給扱いとするほか、子育てに関して取得を可能とする制度とする。

目標 子の看護休暇の日数を、1年に7日間、取得可能とする制度に変更する。

目標 子育てしている従業員が利用できるフレックスタイム制度の導入を検討し、実施する。

目標

産前産後休業、育児休業に関するパンフレットを作成し、管理職及び従業員に配布し、制度の周知を図る。

※目標達成のための対策

23年4月 各制度について周知用パンフレットを作成開始

23年6月～ 全社員に配布し、周知する。

他にこんな目標も考えられます（対策はそれぞれ考えて設定しましょう）

目標 経営方針として、従業員の両立を応援することを明確にし、社内制度について周知する方法を検討し、実施する。

目標 管理職の理解向上のため、両立支援に関する制度について研修を行う。

目標 両立支援制度の内容、利用手続等を社内報等に掲載し、周知する。

目標 男性の育児参加応援のため短期間でも育休を取得できることなど、育児休業に関するちらし等を作成し、従業員に配布する。

目標 就業継続、制度利用全般を相談できる窓口を設ける。

目標

23年6月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定（拡充）する。

※目標達成のための対策

23年4月 経営者と総務課で協議を開始する。

23年6月～ 社内報やポスターなどを活用した周知啓発を行う。

他にこんな目標も考えられます（対策はそれぞれ考えて設定しましょう）

目標 定時退社を促進する又は残業削減のための取組みを促進する。

（対策：○月○日 仕事の進め方を職場内で見直す、○月○日 従業員の意識啓発を実施する、
○月○日 管理職の意識改革の研修を実施する、○月○日 社内への周知 など）

目標 所定外労働の原因を分析し、管理職を対象とした残業削減のための研修を実施する。

目標

年次有給休暇の取得を促進するため、○か月ごとの休暇取得計画表を作成する。

※目標達成のための対策

○年○月 年休取得の現状を把握し、計画的な取得について協議する。

○年○月 取得計画表を作成する。

○年○月～ 従業員に周知する。

○年○月～ 各部署において年休の取得計画を策定する。

他にこんな目標も考えられます（対策はそれぞれ考えて設定しましょう）

目標 社内報等を通じて年3回年次有給休暇の取得を周知し、取得を奨励する。

目標 ○年○月までに、年次有給休暇の取得日数を一人当たり平均○日以上とする。

目標 ○年○月までに、年次有給休暇を半日での取得を可能とする制度を導入する。

目標 ○年○月までに、年休の計画的付与制度を導入する。

目標 計画期間内に、年休取得状況を次の水準以上にする。

取得率・・・・・・60%

目標

23年6月までに、インターンシップ等の受け入れ体制の充実を図る。

※目標達成のための対策

23年4月 インターンシップ受け入れ状況調査と問題点の分析を実施する。

23年6月～ インターンシップ体制の社内周知を行う。

23年7月～ インターンシップ制度を実施する。

他にこんな目標も考えられます（対策はそれぞれ考えて設定しましょう）

目標 子どもを交通事故から守るため、全従業員が安全運転の意識を高めるための啓発を実施する。

目標 ○年○月以降、年休取得促進策を実施し、年間の平均取得日数を2日増加させる（現在○日）。

目標 所定外労働を削減するため、ノー残業デーを週1回、設定する。

目標 従業員の子どもも含め地域の子どもの工場見学を実施する。

目標 仕事と生活の調和（ワークライフバランス）をすすめるため、長時間労働削減をテーマに、業務の見直しや要員確保について議論する検討委員会を設ける。

目標

子ども誕生手当や、保育料の補助など経済支援を検討する。

※目標達成のための対策

23年4月 他社の事例などを収集する。

23年4月 従業員の希望を聞く。

23年6月 検討会議を開催する。

23年10月～ 制度を構築し従業員に周知する。

他にこんな目標も考えられます（対策はそれぞれ考えて設定しましょう）

目標 小学校3年になるまで利用できる勤務時間短縮等の措置を導入する。

目標 託児施設を設置する。

目標 失効年休の積み立て制度を導入する（年休の取得促進策になります）。

目標 短時間正社員制度を導入する。

目標 在宅勤務制度を導入する。

目標

育児や出産で退職した者を再雇用する制度を導入する。

※目標達成のための対策

23年4月 他社の事例などを収集する。

23年4月 従業員の希望を聞く。

23年6月 検討会議を開催する。

23年10月～ 制度を導入し従業員などに周知する。

他にこんな目標も考えられます（対策はそれぞれ考えて設定しましょう）

目標 就業継続や育児などについて相談できる「子育てアドバイザー」制度を設ける。

目標 ○年○月までに、事業所内託児施設の設置について、他の企業と共同で設置することを含め、検討し、実施する。

目標 子どもの検診休暇制度や参観日休暇を導入する。

目標 子育てのために必要な費用の貸付け制度を実施する。

目標 社宅貸与の際、子どもがいる従業員については優先的に入居させる制度を導入する。