

次世代育成行動計画

社員の仕事と子育ての両立、仕事と生活の調和をより高め働きやすい雇用環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 23 年 5 月 1 日～平成 26 年 4 月 30 日

2. 内 容

目標： 仕事と家庭の両立を図り、働き甲斐のある雇用環境の整備を実施する

【具体策】

- ① 育児・介護休業法に基づく育児休業等や、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休暇など諸制度の周知
- ② 所定外労働を削減するため、ノー残業デーの設定等を実施

具体的には、以下の【ステップ①～⑤】により進めていくこととする。

概 要	実 施 内 容
■ 実施：平成 23 年 7 月より	
【ステップ①】 基本事項の周知	社内報への記事掲載、社内グループウェアサイボウズへの掲示 現行の社内制度や法律の周知を行う。
【ステップ②】 過去の実績調査 と分析、結果の 公表	過去の実績を調査し、社内報に掲載する (1) 育児休業の取得実績 取得実績／取得期間／対象者の職務内容／勤続年数／取得理由、取得し なかった理由の聞き取り調査 (2) 有給休暇の消化状況
【ステップ③】 安全衛生委員会	安全衛生委員会で、労働時間の実態を報告しあい、業務指示の仕方や体制の問題点について話し合う。
— 平成 24 年 5 月 社内の新人事制度がスタート —	
■ 実施：平成 24 年 7 月より	
【ステップ④】 認知・改善度の 調査、実態の把握、 管理者教育	1. 快適職場づくりのためのアンケート調査 (キャリア、人間関係、仕事の裁量性、処遇、社会とのつながり、休暇福利厚生、労働負荷) の 7 項目について、社員意識調査を実施し、制度の認知度および実態を調査する。 2. 労働時間の短縮に向けて ・拠点別労働時間の実績管理をスタート ・時間外労働の管理体制の見直しとノー残業デーの創設 3. 上記 1. 2 に対する管理者研修の実施

■ 実施：平成 25 年 7 月より

<p>【ステップ⑤】 実績調査の公表</p>	<p>過去 2 年分の実績調査を行い、社内報に掲載する</p> <p>(1) 育児・介護休業の取得実績 取得実績／取得期間／対象者の職務内容／勤続年数／取得理由、取得しなかった理由の聞き取り調査</p> <p>(2) 有給休暇の消化状況</p>
<p>【ステップ⑥】 制度の再検討</p>	<p>1. 育児・介護休業制度の活用についての意識調査</p> <ul style="list-style-type: none">・育児・介護制度を活用する（可能性も含め）者が、仕事と両立するうえでの問題点・企業へ期待する事項（柔軟な勤務時間選択制度／所属や社員区分の変更希望制度／自動車通勤の許可／保育施設サポート制度／社内協力体制づくり など）の調査 <p>2. 有意見者が、社内グループウェアサイボウズを通じて、意見投稿できるようにする。</p>