

## 一般事業主行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画内容 平成28年4月1日～平成33年3月31日までの5年間
2. 内容

目標1：妊娠中や産休復帰後の女性社員のための相談窓口を設置する。

<対策>

- 平成28年4月～ 相談窓口の設置について検討
- 平成28年4月～ 社会保険労務士事務所担当者と面談し会社の現状の把握と確認を行う
- 平成28年4月～ 社会保険労務士事務所に労務管理のアウトソーシングを行い従業員に対し法令の周知と情報提供を図り、会社と顧問社会保険労務士事務所の双方が相談窓口となり設置を開始し、社員に周知を行う。

目標2：産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行い、子どもの出生時における育児休業の取得を促進し、育児休業復帰後の女性労働者の職場生活と家庭生活の両立を図る。

<対策>

- 平成28年4月～ 社会保険労務士事務所と面談し、法に基づく諸制度の確認を行う。
- 平成28年4月～ 社会保険労務士事務所に資料の作成と講習会を依頼し社員に対して制度の周知を図る。
- 平成28年4月～ 育児介護休業規定を策定することにより、育児休暇・介護休暇・子の看護休暇の取得方法並びに子の看護の為の時間単位年次有給休暇の取得方法を明文化し、社内会議や勉強会で周知を図る。

目標 3：平成 33 年 3 月までに、所定外労働時間を削減するため、ノー残業デーを設定、実施する。

<対策>

- 平成 28 年 4 月～ 所定外労働の現状を把握
- 平成 28 年 4 月～ 社内会議でノー残業デーの実施に向けての検討開始
- 平成 28 年 4 月～ 社内会議や社内回覧版による社員への周知(毎月)を行い、ノー残業デーを実施する。

目標 4：平成 33 年 3 月までに、年次有給休暇の取得日数を、一人当たり平均年間 5 日以上とする。

<対策>

- 平成 28 年 4 月～ 年次有給休暇の取得状況について実態を把握
- 平成 28 年 4 月～ 社内会議で有給休暇を取得しやすい環境づくりにむけて検討開始
- 平成 28 年 4 月～ 社内会議や社内回覧版による社員への周知(毎月)
- 平成 28 年 4 月～ 有給休暇取得状況予定票の掲示や、取得状況のとりまとめなどによる有給休暇取得促進のための取組開始

目標 5：平成 33 年 3 月 31 日までに、子どもの出生時に父親が取得できる休暇制度の取得を促進する。

<対策>

- 平成 28 年 4 月～ 職員のニーズの把握、検討開始
- 平成 28 年 4 月～ 育児介護休業に関する規定を整備し、労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項について社員に周知を行い、育児介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施を行う。

目標 6：育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し

<対策>

- 平成 28 年 4 月～ 労働者の妊娠が発覚し母体保護を図る為、代替要員の求人を開始する。代替要員は経験・性別・年齢を問わず、また出産や子育てによる退職者の職場生活の復帰も視野に入れ採用を検討する。
- 平成 28 年 4 月～ 代替要員は労働者が育児休業復帰後も継続して雇用できるように業務内容、業務体制、労働契約(短時間性社員制度の導入)の見直しを行う。

目標 7：子どもが保護者である社員の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」を平成 33 年 3 月 31 日までに実施する。

<対策>

- 平成 28 年 4 月～ 実現に向けての検討会の設置
- 平成 28 年 4 月～ 社内回覧版などによる社員への参観日実施についての周知
- 平成 28 年 4 月～ 参観の実施、社員へのアンケート調査、次回に向けての検討