

高谷林業株式会社行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境を作ることによって、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25年1月1日 ～ 平成26年12月31日までの2年間

2. 内 容

目標1：子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進を図る

【対 策】

- 平成25年 1月～ 会社の現状を検討し、就業規則、業務体制、労働時間等、不足している点の見直しを図る
- 平成25年 7月～ 従業員に周知し、更なる向上を目指す

目標2：従業員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の周知を図る

【対 策】

- 平成25年 1月～ 育児休業中の待遇、職場復帰後の業務体制を見直し、復帰後も働きやすい環境を目指す
- 平成25年 4月～ 社内報などで従業員に周知する

目標3：育児・介護休業法に基づく育児休業等、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業など、両立支援に係る諸制度の周知を図る

【対 策】

- 平成25年 1月～ 制度の内容について確認するとともにチラシやパンフレットを作成し、または関係機関から入手し、従業員に配布する
- 平成25年 4月～ 相談窓口を設置し、従業員に周知する

目標4：年次有給休暇の取得の促進のための措置を講じる

【対 策】

- 平成25年 4月～ 年度更新(4月1日)の際、前年度の有休残日数を繰り越す(最大40日)体制で実施している(23年度末平均残日数15.8日)が、現状体制を維持しつつ、容易に休暇を取得出来る環境を整え、促進を図る。
- 平成25年 7月～ 社内報などで従業員に周知する。

目標5：若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会を提供するとともに、トライアル雇用制度を通じた雇い入れ又は職業訓練等を推進する

【対 策】

- 平成26年 1月～ 従来どおりインターンシップのご依頼に応じるとともに、トライアル雇用制度の内容を把握し、教育体制等の検討会を設ける。
- 平成26年 4月～ 従業員の募集の際には、ハローワークで扱っているトライアル雇用制度を積極的に活用する。

目標6：妊娠中や出産後の女性従業員の健康の確保について、従業員に対する制度の周知や情報提供、及び相談体制の整備の実施

【対 策】

- 平成25年10月～ 具体的なニーズ調査を行い、母性健康管理について情報収集する。
- 平成26年 1月～ 制度に関するチラシを作成し、従業員に配布する。

★高谷林業 株式会社さん

「6項目を目標項目として取り上げました。計画期間終了までにすべての目標を達成するのは困難かもしれませんが、一つでも達成できれば一歩前進と思います。できるだけ多くの目標を達成するよう努力します。」

★目標を達成するにはどうしたらいい？

次世代育成サポートアドバイザーからひとこと

社会保険労務士 関 徹彌さん

「取り上げた目標項目はいずれも比較的取り組みやすい項目です。計画期間中に一つでも多くの目標を達成できますようご努力願います。」