

秋田繊維株式会社一般事業主行動計画

従業員が仕事と子育てを両立させることができ、従業員全員が働きやすい環境を作ることによって、従業員がその能力を十分に発揮出来るようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成25年3月1日から平成30年2月28日までの5年間

2. 内 容

I. 雇用環境の整備に関する事項。

(1) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備。

目 標 1 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施事項について周知する。

対 策

- ① 平成25年4月から育児休業制度を周知するための資料を整備し、従業員に対して周知・啓発を実施する。
- ② 子どもが生まれて父親となる従業員及び所属長に対する研修を実施する。

目 標 2 計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。

男性従業員 計画期間内に1人以上取得する。

女性従業員 取得率を70%以上とする。

対 策

- ① 男性も育児休業を取得できることを周知するため、研修会等を実施する。
- ② 育児休業中の従業員で希望する者を対象とし、職場復帰のための講習会を実施する。

目 標 3 計画期間内に、三歳以上の子を養育する従業員に対して利用できる短時間勤務制度を導入する。

対 策

- ① 平成25年4月から従業員へのアンケート調査を行い、検討する。
- ② 社内広報誌等を活用して従業員に対して周知・啓発を図る。

目 標 4 従業員が子どもの看護のための休暇について、時間単位で取得できる等より利用しやすい制度を導入する。

対 策

- ① 平成25年4月から育児休業制度を周知するための資料を整備し、従業員に対して周知・啓発を実施する。
- ② 社内広報誌等を活用して従業員に対して周知・啓発を図る。

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備。

目 標 5 年次有給休暇の取得の促進のための措置を実施する。
年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間10日以上とする。

対 策

- ① 年次有給休暇の計画的な取得に向けて検討し、従業員に積極的な取得を促す。

Ⅱ. 雇用環境の整備に関する事項以外の次世代育成支援対策に関する事項

目 標 1 子供が保護者である従業員の働いているところを実際に見ることができ
る「子供参観日」について、積極的な参加を呼びかける。

対 策

- ① 参観日を計画し、年1回実施する。
- ② 参観予定日が決定したときは従業員に周知し、積極的な参加を呼びかける。

★秋田繊維 株式会社さん

- 「1. 今回の（アドバイザー派遣）事業で、育児休業規程を再点検することができました。また、次世代育成支援に取り組むことができ、仕事と家庭の調和がいかに重要かを認識することができました。
2. 育児休業については、従業員も取得しやすい職場環境となっています。その他育児に関する各種制度が育児休業規程に明記されていますが、利用実績がないため、制度内容をよりきめ細かく従業員に周知していきたい。
3. 今後は、従業員が仕事と家庭の両立支援を積極的に利用できるよう人事労務管理のきめ細かい管理を行っていきたい。」

★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 祝 修二さん

- 「1. 今回の事業所訪問により「一般事業主行動計画」を作成、届出することができました。
2. 会社は育児休業だけでなく、従業員に対する処遇を常に考え、働きやすい職場環境を作っていました。
3. 育児休業の取得も積極的に利用されており、今後ともこの方針を維持していくことを期待いたします。
4. 会社の仕事と家庭の両立支援に対する積極的な取り組みを感じました。」