

有限会社 桃山 一般事業主行動計画

従業員がその能力を発揮し、仕事と家庭の調和を図り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. 計画期間 平成25年4月1日～平成28年3月31日

2. 内容

目標1：女性従業員が安心して育児休業を取得し職場復帰できるよう、妊娠中や産休・育休後の相談窓口を設置する。

<対策> 平成25年4月1日～平成28年3月31日

- 相談窓口の設置について検討する。
- 相談員を関係団体が行う研修等に参加させる。
- 相談窓口の設置について、朝礼や打ち合わせ等を利用して周知させる。

目標2：育児休業等の制度、および育児休業給付等に関する資料等を作成し、制度を周知させる。

<対策> 平成25年4月1日～平成28年3月31日

- 作成する資料の内容を検討する。
- 資料の作成及び掲示等を行う。
- 制度の変更があった際の周知方法を検討し、その方法を確立する。

目標3：所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定、実施する。

<対策> 平成25年4月1日～平成28年3月31日

- 月1回のノー残業デー設定について検討する。
- ノー残業デーの振り替え制度等、従業員が利用しやすい仕組みを検討する。
- ノー残業デーの設置について、朝礼や打ち合わせ等を利用して周知させる。

★有限会社 桃山さん

「女性従業員が圧倒的に多い職場であるため、今後育児休業等の制度利用者が増加していく可能性がある。このようなことから、目標達成への前向きな取り組みにより、従業員にとって良好な職場環境を確立し、子育て世代が働きやすい企業風土にしていきたい。」

★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 小笠原 浩之さん

「人の力に頼る部分が多い業種であることから、従業員の満足度を向上させることが企業経営上極めて重要である。一般的に、従業員の満足度向上により、長期勤務によるスキルアップが実現する。それによりサービスレベルが向上して、顧客の満足度が向上する。そこから企業へのファン層が増加し、収益力向上の実現の可能性が高まる。このようなプラスの連鎖を常に意識しながら、労使双方へのメリットを生み出すような前向きな取り組みが継続されることを期待している。」