

仲周建設株式会社 一般事業主行動計画

社員全員が働きやすい環境をつくり、その能力を十分に発揮できるようにし、また次世代育成支援について地域に貢献する企業となるため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成24年12月1日～平成26年11月30日までの2年間

2. 内容

目標1 :地域の高校生について計画的にインターンシップの受け入れを行う。

<対策>

- 平成25年 2月～ 受入れ体制について検討開始
- 平成25年 4月～ 関係行政機関、学校との連携
- 平成25年 9月～ 会社見学及びインターンシップの受け入れ開始
- 平成25年11月～ 実施後の問題点等の検証し、次回実施にむけ改善

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う。

<対策>

- 平成24年12月～ 社員が求める情報をアンケート等で把握する
- 平成25年 5月～ 法に基づく諸制度の調査
- 平成25年 8月～ 制度に関するしおりを作成し社員に配布する
- 平成26年11月～ しおり配布前と配布後の制度利用状況など検証

★仲周建設 株式会社さん

「秋田県商工会連合会の次世代育成支援員さんからの強い勧めもあり、今回一般事業主行動計画の策定を考えました。少子高齢化について何らかの行動は必要と思っていたものの、これから子育てを迎える世代がいる当社で、何ができるだろうと考えあぐねていました。そのような状態の中で、次世代育成サポートアドバイザーさんの「社内だけでなく地域社会に貢献するという方法も良いのでは。」という提案を受け、今回の行動計画を策定しました。この行動計画を基に、社員の労働環境改善と地域社会への貢献を目指し、取組んでいきたいと思えます。」

★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 藤村 貴さん**

「目標1について、長年ボランティア活動を継続している社風があるので、計画に基づく検討会等で十分に話し合うことで達成可能だと考えます。」

目標2について、未婚の30～40代男性従業員が多く、今後子育てに携わる可能性が高いと思われます。事業主も従業員ひとりひとりの家庭事情も把握しており職場環境は概ね良好ですが、両立支援に対する公的な支援体制について従業員が関心を持たない状況を改善するために、事業主が率先して認識を高める必要があります。また子育てが終わった世代の従業員も多いので、それらの従業員への配慮も忘れずに雇用環境の整備という目標を達成して欲しいと思います。」