

村岡建設工業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職場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1月1日から平成26年12月31日までの2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1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管理職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%以上を維持する。 |

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 始業・終業時刻の繰り上げ又は繰下げの制度を導入する。

対 策

- ① 平成25年1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 労働者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1月から子どもの看護のための休暇を時間単位で取得できる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5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。

★村岡建設工業 株式会社さん

「今回の（アドバイザー派遣）事業で、次世代育成支援に取り組むことができ、会社のこれからのあり方について参考になりました。従業員が仕事と家庭の両立を図ることができるように、会社としても積極的に人事労務管理のきめ細かい管理と、育児・介護休業制度の内容を従業員に周知し、活用を勧めていきたい。」

★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

「今回の事業所訪問により「一般事業主行動計画」を1か月で作成、届出することができました。会社の対応の早さに、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。社長はじめ部長、課長補佐その他従業員の皆様の積極的な協力に感謝いたします。」