

株式会社 アドバンス 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26年2月1日～平成29年1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・育児後の相談窓口を設置する。

<対策>平成26年2月1日～平成29年1月31日

- 相談窓口の設置について検討する。
- 相談窓口に常備する資料について検討する。
- 相談窓口の設置について、朝礼や打合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26年2月1日～平成29年1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26年2月1日～平成29年1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、朝礼や打合せ等を利用して周知させる。

目標4：従業員の子どもや孫が、自分の家族である従業員の働く姿を見ることのできる「家族参観日」を実施する。

<対策>平成26年2月1日～平成29年1月31日

- 実施についての検討を行う。
- 実施時期、実施方法等について、従業員へのアンケートを行う。
- 社内回覧および掲示により、従業員への周知を行う。
- 社内体制の改善につなげるため、参加者へのアンケートを行う。

(次のページへ)

★事業を利用して・・・ 株式会社アドバンスさん（由利本荘市）

子育て世代の従業員がいないため、自社の望ましい姿を想定しながら一般事業主行動計画を策定したが、今回の策定を通して、働きやすい職場環境の大切さを認識することができた。

このような取組により職場の働きやすさを実現し、従業員の満足度向上をやる気のアップにつなげ、会社全体の生産性が向上するような流れづくりを目指したい。

今後は、両立支援によりそのような労使双方のメリットが実現できるように、前向きな取組を継続していきたい。

★次世代育成サポートアドバイザー 小笠原 浩之さん

子育て世代の従業員はいないものの、今回の一般事業主行動計画策定を通して、仕事と家庭の両立支援に関する企業全体の認識度が向上したと思われる。

働きやすい職場環境が実現すれば、従業員の満足度が向上し、それが顧客に提供する製品やサービスのレベルアップにつながることから、常にそのようなプラスの流れを意識しながら取組を継続していくことが望ましい。

今後は、生産現場での改善の手法を活用するなど、科学的な視点も意識しながら取組を進めていくことを期待している。