

株式会社秋田総合開発 行動計画

職員が能力を十分発揮し、仕事と生活の調和を図り、職員が働き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。

計画期間 平成28年9月1日から平成33年8月31日までの5年間

1 雇用環境の整備に関する事項。

(1) 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備。

内 容

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。
計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。
男性職員・・・計画期間中に1人以上取得を目指す。
女性職員・・・取得率を80%以上にする。

(対策)

- ①平成28年9月から男性も育児休業を取得できることを周知するための資料を整備し、周知・啓発を実施する。
- ②育児休業の取得希望者を対象とした研修会を実施する。

目標2 計画期間内に、三歳以上の子を養育する職員に対する所定外労働の制限の制度を希望する場合に利用できるように周知する。

(対策)

- ①平成28年9月から職員へのアンケート調査を行い検討する。
- ②ミーティング等を活用して職員に対して周知・啓発を図る。

目標3 育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業などの諸制度を周知する。

(対策)

- ①平成28年9月から育児休業制度を周知するための資料を整備し、職員に対して周知・啓発を実施する。
- ②ミーティング等を活用して全職員に対して周知・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4 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平成28年7月から有給休暇取得の現状を把握する。
- ②社内広報誌を活用して、休暇取得の周知・啓発を図る。

★事業を利用して・・・ 株式会社 秋田総合開発

仕事と家庭の調和、仕事と子育ての両立がいかに重要かを認識することができました。両立支援ができる体制の整備を行うと共に、他の休暇制度も積極的に活用出来るように、よりきめ細かい情報提供を行っていきたい。

★次世代育成サポートアドバイザー 祝 修二

会社の仕事と子育ての両立支援及び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。職員が活用したい場合には、会社としてできるだけ支援する方針です。はじめから全てに取り組むのではなく、できることから初めてみてはどうかを提案しました。