

株式会社 堀 川 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9月1日から平成30年8月31日までの5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9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所属長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 計画期間内に、三歳以上小学校就学前までの子を養育する従業員が、希望する場合に利用できる所定外労働の免除制度を導入する。

対 策

- ① 平成25年9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 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25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、従業員に対し周知・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 所定外労働の削減のための措置を実施する。

対 策

- ① 所定外労働の削減に向けて検討し、従業員に積極的な取得を促す。

★事業を利用して・・・ 株式会社堀川さん（秋田市）

今回の事業で、次世代育成支援がいかに大切かを認識することができました。従業員の平均年齢が高いため、育児休業制度に対しての取り組みがありませんでした。

これから入社する若い人のためにも、仕事と家庭の両立支援を積極的に推し進め、人事労務管理のきめ細かい管理と、育児休業制度内容を従業員に周知し、活用を勧めていきたい。

★次世代育成サポートアドバイザー 祝 修二さん

これからは次世代を担う若い人材が必要となることから、仕事と家庭の両立ができる職場環境の整備が必要となることを説明しました。

今回の事業所訪問により「一般事業主行動計画」を作成、届出することができました。

会社及び従業員がお互いに話し合い、できることから取り組んでいくことの重要性を提案しました。

社長様をはじめ従業員皆様の積極的な協力に感謝いたします。

今後も仕事と家庭の両立支援だけでなく、さまざまな労務管理に積極的に携わっていきたい。