

「子どもが生まれる際の父親の育児休業の取得促進」 行動計画

男子社員が仕事と子育てを両立させることが出来、社員全員が働きやすい職場環境をつくることにとって、全ての社員がその能力を十分発揮できるようにする。このことにより、「男女社員がともに、育児休業を取得しやすく、働きながら育児を行いやすい職場環境づくり」のための行動計画を策定する。

1、計画期間 平成27年4月1日～平成29年3月31日

2、内容

目標1：男子社員の配偶者の子の出産等に伴う男子の育児休業の趣旨、育児休業給付金等の制度の周知や情報提供等を行なう。

< 対策 >

●平成27年4月1日～平成27年9月30日

育児休業の制度に関するパンフレット等により2週間に1回の全体朝礼等で全社員に趣旨を周知する。

●平成27年10月1日～平成28年3月31日

2週間に1回の全体朝礼等で社員の意見等を聴取する。

目標2：男子社員の育児休業取得のための全社員研修会を実施する。

< 対策 >

●平成28年4月1日～平成28年8月31日

全社員に対して少子化における実情や会社における男子社員の育児休業取得推進に対する重要性や全社員の協力等の研修会を2週間に1回の全体朝礼等利用して行い、男子育児休業の取得し易い職場環境をつくる。

目標3：男子の育児休業の取得を実施する。

< 対策 >

●平成28年4月1日～平成28年9月30日

育児休業対象者を把握し対象者に対して育児休業取得の準備をする。

●平成28年4月1日～平成28年9月30日

全社員に対する育児休業取得者に対する理解と協力支援体制を2週間に1回の全体朝礼等で周知し、最初に育児休業を取得する社員への負担軽減をはかる。

●平成28年10月1日～平成29年3月31日 育児休業の完全実施を図る。

※ 1：「育児休業の取得」の実施は、行動計画実施途中であっても環境が整いしだい、平行して行なうこともありうる。

2：男子社員が多いことから社員の理解と協力で、「男子の育児休業」実施に向けた取り組みを進めたい。

なお、会社としては繁忙期（10月～翌年3月）を避けた「男子の育児休業」取得について社員の理解と協力の基、対象者が育児休業の取得ができるように配慮する。

「労働者が子供の看護のための休暇について、会社として推進する一人につき2日を有給休暇とすることを含め、時間単位で取得できる等利用しやすい制度の導入」の実施 行動計画

会社側から能動的に社員にたいして、会社として推進する一人につき2日を有給休暇とすることを含め「子の看護休暇を時間単位で取得する」ことのメリットを理解してもらい、そのためには会社内で社員相互の理解・協力関係が欠かせず、また、会社もそのための支援を行なう。将来を担う小学校入学の始期に達するまでの子を看護するために必要な休暇を会社が進める「一人につき2日を有給休暇」（以下「有給看護休暇2日」という。）とし且、時間単位で取得できる制度を導入することによって、社員にとっては「仕事と家庭の両立」が図られこととなり、会社としても地域における子供の育成に貢献できるための行動計画を策定する。

1、計画期間 平成27年4月1日～平成29年3月31日

2、内容

目標1：「子の看護休暇を「有給看護休暇2日」含め時間単位で取得」の現状及び「子の看護休暇」等の理解のための場を設定する。

< 対策 >

●平成27年4月1日～平成27年7月31日

2週間に1回の全体朝礼等利用して看護休暇についての社員の現状理解等について全社員が話し合う。

●平成27年8月1日～平成27年12月31日

2週間に1回の全体朝礼等利用して看護休暇について、会社として推進する「有給看護休暇2日」とすることを含め「子の看護休暇を時間単位で取得する」ことのメリット等について勉強会を実施して制度の理解を深める。

目標2：「有給看護休暇2日」とすることを含め看護休暇を時間単位で取得できことの理解を深める。

< 対策 >

●平成28年1月1日～平成28年3月31日

2週間に1回の全体朝礼等利用して看護休暇等についてのパンフレット等を利用して、「有給看護休暇2日」を含め看護休暇を時間単位で取得することにより、社員は「仕事と家庭の両立」が図られ、会社にとっても利点が多いことについての理解を深める。

●平成28年4月1日～平成28年9月30日

専門講師により、「看護休暇の時間単位取得」等諸制度の理解を深めるための研修会を実施する。

目標3：「看護休暇を「有給看護休暇2日」を含め時間単位で取得」の実施を推進する。

●平成28年10月1日～平成29年3月31日

目標1～2の結果を踏まえ、「有給看護休暇2日」を含め「看護休暇を時間単位で取得できる」取得対象者を把握し、「看護休暇の時間単位取得」の利点等を対象者に周知する。また、2週間に1回の全体朝礼等により「看護休暇の時間単位取得」について意見交換

並びに社員相互間の協力についての理解を深める。

●平成28年10月1日～平成29年3月31日

「有給看護休暇2日」を含め「看護休暇を時間単位で取得できる」取得対象者が「看護休暇を時間単位で取得する」ことを実施する。このことにより、会社内における「看護休暇の時間単位取得」の職場環境が整い、もって、「地域における子供の育成」にも貢献する。

※「看護休暇を時間単位で取得する」ことの実施は、行動計画実施途中であっても環境が整いしだい、平行して行うこともありうる。

「年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間7日以上とする」

行動計画

年次有給休暇の取得により、社員が家族と過ごすゆとりある時間を増やし、また、休暇を利用して社員が自らのスキルアップを図る等により仕事にも意欲を持って取り組める職場環境を進める。

そのため、社員の年次有給休暇の取得日数を計画的に取得する施策を行ない、年次有給休暇取得日数を1人当たり平均年間7日以上とする行動計画を策定する。

1、計画期間 平成27年4月1日～平成29年3月31日

2、内容

目標1：会社内における過去2年間の年次有給休暇の取得日数を調査し、その現状を社員に周知する。

< 対策 >

●平成27年4月1日～平成27年7月31日

社員一人ひとりに年次有給休暇の取得状況を個別に周知する。

●平成27年8月1日～平成27年12月31日

全社員に年次有給休暇の取得の有効活用等2週間に1回の全体朝礼等によ周知・勧奨する。また、部外講師による年次有給休暇の有効活用に関する研修会を開催する。

目標2：会社内の繁忙期間等を調査し、こうした繁忙期に年次有給休暇の取得が社員間で重複しないことの社員への理解を求める。

< 対策 >

●平成27年4月1日～平成28年3月31日

会社の2週間に1回の全体朝礼等で会社内の繁忙期間（10月～翌年3月）を周知し、また社員からこの期間中の年次有給休暇の取得の重複を避けるための意見等を聴取する。

●平成27年4月1日～平成28年3月31日

会社内の繁忙期間（10月～翌年3月）を意識した年次有給休暇の取得予定（計画）を年度当初に全社員から提出してもらうことを決定し、社員に周知する。

目標3：年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間7日以上とする。

< 対策 >

- 平成28年4月1日～平成28年5月31日

前記目標2により全社員から年次有給休暇取得予定表を提出してもらう。

- 平成28年4月1日～平成28年5月31日

年次有給休暇取得予定表に基づき社員間で重複が認められる場合、他日振り替えの調整を行なう。

- 平成28年4月1日～平成29年3月31日

四半期ごとに年次有給休暇の取得状況を調査し、年次有給休暇の取得日数の少ない社員には計画的取得を指導する。

また、四半期ごとに目標達成度合いを社員に2週間に1回の全体朝礼等で周知し、社員の年次有給休暇取得の意識の高揚を図り目標を達成する。

※「年次有給休暇を取得する」ことの実施は、行動計画実施途中であっても環境が整いしだい、平行して行なうこともありうる。

★事業を利用して・・・ 十文字鉄工株式会社さん（横手市）

会社としては、従業員の必要な休みは特に制限なく付与してきた。制度に立脚した取得ができるように最大限努力したい。特に従業員にメリットのある制度運用（子どもの看護休暇2日など）に心がけ、従業員の仕事と家庭の両立が図られ、意欲を持って仕事ができる職場環境づくりを行いたい。

★次世代育成サポートアドバイザー 渡辺 勝治さん

目標達成は、従業員相互の理解協力が大切であり、また、会社の理解と支援が大切であります。特に男子の大半である現業部門に対する理解ある取組が目標達成に繋がると思われます。2週間に1回の全体朝礼等を利用して、現業従業員との連携により目標をぜひ達成していただきたい。この取組によって、従業員が「仕事と家庭の両立」が図られ、従業員の家庭生活が豊かになり、加えて社員が仕事に更に熱意をもって取り組むことにより、十文字鉄工株式会社が地域経済への社会的貢献に繋がるよう取り組んでいただきたい。