

「労働者が子供の看護のための休暇について、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「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」が図られることとなり、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26年4月1日～平成28年3月31日

2、内容

目標1：「子の看護休暇を時間単位で取得」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26年4月1日～平成26年7月31日

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26年8月1日～平成26年12月31日

全体朝礼等利用して看護休暇等の制度に関するパンフレット等を利用した勉強会を実施して制度の理解を深める。

目標2：看護休暇を時間単位で取得できることの理解を深める。

< 対策 >

● 平成27年1月1日～平成27年3月31日

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27年4月1日～平成27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：「看護休暇を時間単位で取得」の実施を推進する。

● 平成27年4月1日～平成27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。

- 平成27年10月1日～平成28年3月31日
目標1～2及び目標3の結果を踏まえ、全体朝礼等利用して「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、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27年10月1日～平成28年3月31日
「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、並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8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（とりわけ工事完成後から次の工事が始まるまでの期間を有効活用するなどの工夫）を行い、年次有給休暇取得日数を1人当たり平均年間8日以上とする行動計画を策定する。

1、計画期間 平成26年4月1日～平成28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26年4月1日～平成26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26年8月1日～平成26年12月31日

全社員に年次有給休暇の取得の有効活用等周知・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への社員への理解を求める。

< 対策 >

- 平成26年4月1日～平成27年3月31日
会社の全体朝礼等で会社内の繁忙期間を周知し、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。
特に工事完成後から次の工事が始まる期間の年次有給休暇の取得について社員相互の調整についての理解を求める。
- 平成26年4月1日～平成27年3月31日
会社内の繁忙期間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並びに社員に周知する。

目標3：年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間8日以上とする。

< 対策 >

- 平成27年4月1日～平成27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27年4月1日～平成27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う。
- 平成27年4月1日～平成28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。

「若年者（高校生等）に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等通じた雇入れ又は職業訓練の実施」

行動計画

中学校・高等学校等からの要請を受けて、若年者に体験研修やトライアル研修等通じて会社の就労実態を知っていただき、社会に出てからの就職先での基本的な心構えやマナー等を学んでもらうとともに、将来の会社員としての夢を持ってもらうために、更に充実した次の行動計画を作成する。

なお、可能な限り男鹿市出身の学生が多く希望するよう働き掛けを行う。

1、計画期間 平成26年4月1日～平成28年3月31日

2、内容

目標1：「インターンシップ等」実施のための社員周知を図る。

< 対策 >

- 平成26年4月1日～平成26年6月30日
全社員に対してインターンシップ等の必要性等を全体朝礼等で周知理解を求める。
- 平成26年5月1日～平成26年6月30日
全社員から全体朝礼等で意見等聴取する。

目標2：「インターンシップ等」実施のための近隣中学校、高等学校等（男鹿海洋高校・男鹿工業高校・金足農業高校・秋田工業高校）の要請に基づき「インターンシップ等」実施する旨を周知を図る。

< 対策 >

- 平成26年6月1日～平成26年6月30日
各中学校・高等学校の要請によるインターンシップ等実施の具体的日時等周知する。
(予定)
- 平成26年9月1日～平成26年9月30日
各中学校・高等学校の要請によるインターンシップ等実施の具体的日時等周知する。
(予定)
- 平成26年11月1日～平成26年11月30日
各中学校・高等学校の要請によるインターンシップ等実施の具体的日時等周知する。
(予定)

注：「予定」は各学校等の要請日時と会社の日程との調整により決定する。

目標：3 「インターンシップ等」実施のための研修カリキュラム作成並びに会社内調
(目標2：中学校・高等学校の要請日時に合わせて調整する。)

< 対策 >

- 平成26年6月1日～平成26年11月30日
全社員に対してインターンシップ等実施の具体的日時等周知するとともに、研修内容について全体朝礼等で意見等を聴取して、研修カリキュラムを策定する。
この場合、当社への就職希望につながるカリキュラム内容に配慮する。
- 平成26年6月1日～平成26年11月30日
「インターンシップ等」実施のための役割分担の最終決定を行い全社員に周知する。

注：各学校等の要請日時と会社の日程との調整により決定する。

目標：4 「インターンシップ等」実施並びに反省会の実施

< 対策 >

- 平成26年6月1日～平成27年3月31日
「インターンシップ等」実施並びに会社内反省会実施。(中学校・高等学校の実施期日ごとに実施)

目標：5「インターンシップ等」前年度実施並びに反省を踏まえ、次年度に生かす。

< 対策 >

● 平成27年4月1日～平成28年3月31日

以下、目標1～4を踏まえ、充実したインターンシップ等を実施する。

★事業を利用して・・・ 株式会社寒風さん（男鹿市）

当社としては会社経営の順調な成長と地域経済の発展に貢献できるよう取り組んでおります。石材加工や仏具販売等の特性から、現場担当男性社員が多い職場環境の中で、一般事業主行動計画策定・目標は期間内に達成したい。

当社としては、こうした取組を通じて社員の「仕事と家庭の両立」が図られ、会社内の各部門の仕事に更に熱意を持って取り組める職場環境を整え、もって株式会社寒風としての地域経済への社会的貢献に資していきたい。

★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、社員相互の理解・協力が大切であり、また、株式会社寒風の理解と支援が大切であります。特に現業部門に対する理解ある取組が目標達成につながると思われまます。毎月の全体朝礼等を利用して、現場担当社員と事務担当社員の連携により目標を是非達成していただきたい。