

松澤電気工事株式会社 行動計画

社員がその能力を十分発揮し、仕事と生活の調和を図り、社員全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7月1日から平成31年6月30日までの3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。
男性社員・・・計画期間中に1人以上取得を目指す。
女性社員・・・取得率を80%以上にする。

(対策)

- ①平成28年7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子どもが生まれて父親となる社員及び管理職に対する研修を実施する。

目標2 計画期間内に、社員が始業・就業時刻の繰上げ又は繰下げ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7月から社員へのアンケート調査を行い検討する。
- ②社内報（回覧）等を活用して社員に対して周知・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7月から育児休業制度を周知するための資料を整備し、社員に対して周知・啓発を実施する。
- ②社内広報誌等を活用して全社員に対して周知・啓発を図る。

★事業を利用して・・・ 松澤電気工事株式会社

従業員が育児休業並びに他の各種制度も積極的に活用出来るように、休業・休暇制度内容を従業員に周知し、よりきめ細かい情報提供を行って行きたい。

育児休業等が取得し易い組織体制の整備を行うと共に、他の各種休暇制度の活用も積極的に推進していきたい。

★次世代育成サポートアドバイザー 祝 修二

会社は育児休業だけでなく、従業員に対する処遇を常に考え、働きやすい職場環境を作ろうと思っています。各種休暇制度が整備されていますので、従業員が活用したい場合には、会社としても支援することが必要です。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と提案しました。

労使双方がお互いに協力して積極的な取り組みを期待いたします。