

## 株式会社ミナミ保険行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成28年3月1日～平成33年2月28日までの5年間
2. 内容

### ① 雇用環境の整備に関する事項

目標1：計画期間内に、育児休業等の取得及び取得率を次の水準以上にする。  
男性社員・・・計画期間中に子の看護休暇一人以上の取得を推奨すること  
女性社員・・・取得率を80%以上にする

〈対策〉

- 平成28年3月～男性も育児休業等を取得できることを周知するため、店長会議で議題として取り上げ男性社員への周知を図る。
- 平成28年 3月～育児休業等の取得希望者を対象とした面接の実施。

目標2：平成28年12月までに小学校入学前までの子を持つ労働者の短時間勤務制度を導入する。

〈対策〉

- 平成28年 4月～社員のニーズの把握、検討開始。
- 平成28年12月～制度導入（育児規程の変更）。
- 平成28年12月～社内広報、規程変更による社員への短時間勤務制度の周知。

目標3：産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う。

〈対策〉

- 平成28年4月～法に基づく諸制度の調査
- 平成28年6月～制度に関するパンフレットファイルを作成し店舗に備え付けて社員へ周知。

### 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：平成28年4月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定し実施する。

〈対策〉

- 平成28年3月～各店舗毎に問題点等の検討。
- 平成28年4月～ノー残業デーの実施。

店長会議での確認、勤務カレンダーによる社員への周知

### ★事業を利用して・・・ 株式会社ミナミ保険

当社は女性の比率も高く、制度導入により一層の明るく活気のある安心できる職場づくりを目指します。従業員の家庭と仕事の両立をサポートできるよう、努めたいと思います。

### ★次世代育成サポートアドバイザー 金谷 聡

育児休業等に関しては支障なく取得可能な職場環境で、両立支援の更なるサポートに積極的に取り組もうとしておられました。5年間の長い設定期間ですが目標の達成、認定に向けて頑張ってください。