

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

当社では、社員が仕事と家庭生活の両立が図られるようにするために必要な雇用環境や労働条件の整備について、次の通り行動計画を策定し取り組んでいます。

期間	『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』に関連する事項	『働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備』に関連する事項
第一期 2005年4月1日 ~ 2007年3月31日	【目標1】 ◆育児休業制度の制度拡充を図る。 【目標2】 ◆子の看護のための休暇制度を導入する。 ----- 【対 策】 ◆2007年3月までに法を上回る制度を導入する。	【目標1】 ◆年次有給休暇の取得促進を図る。 ----- 【対 策】 ◆半日有給休暇制度を拡大する。 現行:6日(12回)/年 ◆勤続年数による付与日数差の改善を行う。 現行:勤続1年18日/年 勤続2年以上20日/年
第二期 2007年4月1日 ~ 2009年3月31日	【目標1】 ◆育児休業制度の制度拡充を図る。 ----- 【対 策】 ◆法を上回る育児休業期間の拡大、短時間勤務・看護休暇制度の導入を検討する。	【目標1】 ◆職場環境・職場風土の改善を図る。 【目標2】 ◆労働時間の適正化を図る。 ----- 【対 策】 ◆労使による「ワーク・ライフ・バランス検討委員会」を設置し、仕事と生活の調和実現に向けた活動を行う。 ◆パソコンログデータを利用した実労働時間の把握、上司への情報開示により意識啓発を行う。 ◆年次有給休暇15日/人・年の取得を行う。
第三期 2009年4月1日 ~ 2011年3月31日	【目標1】 ◆両立支援制度を取得しやすい環境作りを図る。 ----- 【対 策】 ◆社内広報等を通じて制度の周知を行う。 ◆研修会等を通じて上司への継続的な情報提供と理解促進を行う。	【目標1】 ◆家庭生活時間の拡充化に資する環境作りを図る。 ----- 【対 策】 ◆更なる業務見直しにより時間外労働の削減を行う。 ◆年次有給休暇(年次付与日数)75%以上の取得を行う。
第四期 2011年4月1日 ~ 2013年3月31日	【目標1】 ◆両立支援制度を取得しやすい環境作りを図る。 ----- 【対 策】 ◆積立休暇等を利用し育児支援に資する施策を労使で検討し実施する。 ◆継続的に育児支援諸制度の情報提供・周知と理解促進を行う。	【目標1】 ◆家庭生活時間の拡充化に資する環境作りを図る。 ----- 【対 策】 ◆ノー残業デーを設定し、家庭時間の拡大に繋げる。 ◆年次有給休暇取得率を各職場に定期的にフィードバックし、75%以上の取得を行う。

期間	『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』に関する事項	『働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備』に関する事項
第五期 2013年4月1日 ~ 2015年3月31日	【目標1】 ◆両立支援制度を取得しやすい環境作りを図る。 ----- 【対 策】 ◆積立休暇の用途拡大により更なる両立支援制度の充実化を図る(小学校卒業までの子供に関わる学校行事への参加) ◆継続的に育児支援諸制度の情報提供・周知と理解促進を行う。	【目標1】 ◆家庭生活時間の拡充化に資する環境作りを図る。 【目標2】 ◆労働時間の更なる適正化を図る。 ----- 【対 策】 ◆フレックスタイム制度の適用部署拡大を図る。 ◆1日の所定内労働時間見直し。 ◆年間所定内労働時間の見直し。 ◆新たな就業管理システム構築により、更なる労働時間管理の適正化を図る。
第六期 2015年4月1日 ~ 2020年3月31日	【目標1】 ◆両立支援制度を取得しやすい環境作りを図る。 ----- 【対 策】 ◆積立休暇等を利用し育児支援に資する施策を労使で検討し実施を図る。 ◆継続的に育児支援諸制度の情報提供・周知と理解促進を行う。	【目標1】 ◆家庭生活時間の拡充化に資する環境作りを図る。 【目標2】 ◆労働時間の更なる適正化を図る。 ----- 【対 策】 ◆フレックスタイム制度の採用部署拡大を図る。 ◆就業管理システム導入事業所拡大により、更なる労働時間管理の適正化を図る。 ◆年次有給休暇取得率を75%以上を目標に施策・環境整備等を検討する。