

育児応援・働きやすい環境プログラム

当社では次世代育成支援対策推進法に基づき以下の行動計画を作成しました。従業員の皆さんが仕事と子育ての両立の実現と、子育てをしていない従業員の皆さんも含めた全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての従業員がその能力を十分に発揮できるようにするため、5つの目標を掲げました。社内全体での取り組みです。

1. 計画期間平成24年9月1日から平成28年12月31日までの5年間

2. 内容

目標1 妻が出産するとき、男性従業員が希望する場合、出産休暇2日とれる制度を周知させる。

対策 平成19年6月管理職を対象とした説明。
平成21年11月従業員が閲覧できるよう就業規則の慶弔休暇に明記し、電子ファイルで保存。

目標2 法律第49号（労働基準法）第65条に基づく産前産後休業の制度を周知、情報提供及び相談体制の整備。

対策 平成21年11月従業員が閲覧できるよう就業規則に産前産後休業を明記し、電子ファイルで保存。
平成21年11月掲示板へ産前産後休業とその産休に伴う給付の案内や相談窓口のお知らせを掲示。

目標3 法律第76号（育児・介護休業法）第5条に基づく育児休業を周知させる。

対策 平成21年11月従業員が閲覧できるよう就業規則に育児・介護休業法第5条に基づく育児休業を明記し、電子ファイルで保存。
平成21年11月掲示板へ育児休業期間及び育児休業に伴う給付の案内や相談窓口を掲示。

目標4 短時間正社員制度の導入の促進。

対策 平成19年に内業の従業員で7時間労働週4日勤務を実施。

目標5 育児をする労働者が利用できるいずれか1つ以上の措置を労働者の仕事量を見直して実施。

① 短時間勤務制度。

② 法律76号（育児・介護休業法）第17条に基づく所定労働時間を超えて労働させない制度。

対策 ①短時間勤務制度：平成21年4月21日から該当労働者1時間の短縮を実施。
②育児・介護休業法第17条に基づく所定労働時間を超えて労働させない制度：育児休業を取得しなかった従業員については希望する場合、時間外勤務を命じないと就業規則に明記。