

一般事業主行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全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 2022年8月1日～2024年8月30日までの約2年間

2. 内 容

目標1: 男女の違いに関わらず育児休業制度・短時間勤務制度等を積極的に利用できる職場環境を醸成する。

指針1 - (1)イ、エ:「男性の子育て目的の休暇の取得促進」「育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として～」に対応

<対策>

- 2022年8月～ 両立支援にかかわる法制度、社内制度の周知
手続きの社内広報活動(掲示等)の実施
特別な理由がない限り育児休業を取得するよう積極的に推進する

目標2: 育児休業取得後のスムーズな職場復帰をサポートし、休みやすく復帰しやすい職場環境を醸成する。

指針1 - (2)イ、エ:「年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施」「テレワーク等の場所にとられない働き方の導入」に対応

<対策>

- 2022年8月～ 両立支援にかかわる法制度、社内制度の周知
手続きの社内広報活動(掲示等)の実施
育児休業復帰時、1～3か月程度のテレワーク推進
年次有給休暇 年間10日以上取得の推進

目標3: 社員同士だけではなく、家族同士も助け合える職場づくりを実施。
開かれた職場を目指して家族の職場への来社を歓迎する。

指針2 - (3):「子供が保護者である労働者の働いているところを実際に見ることができる～」に対応

<対策>

- 2022年8月～ 半年に一度上司との面談を実施
家庭と職場の両立のため、こども参観日の提案
希望者には原則いつでも実施可能とする

目標4: 若年者に対する就業機会の提供およびそれに伴うインターンシップの受入を実施。
未経験者の受入に対応するため職業訓練の見直し。

指針2 - (5):「若年者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～」に対応

<対策>

- 2022年8月～ 若手採用の積極実施
インターンシップ受入の強化
未経験者は職業訓練校へ有給での通学許可
その他資格取得等の推進(全額会社負担)