

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

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 2011年4月1日から2013年3月31日までの2年2ケ年

2. 内容

目標① 多様性に対応した「制度づくり」

【対策】

会社ニーズ、社員ニーズ、社会情勢の変化に応じた制度の見直しを必要に応じて行なう

- ◆2011年4月～2012年 社員の具体的なニーズ、社会情勢の情報収集調査
- ◆2012年 上記調査結果を踏まえ、必要に応じた制度見直検討
- ◆2012年 労使協議会で具体的な制度内容について意見交換

[対象となる制度]

育児休業制度：「労働時間短縮、時間外労働・深夜業の制限、休日労働の免除」「看護休暇」の期間など
※現行：小学校始期に達するまで

介護休業制度：「休業期間・時短勤務」の期間など
※現行：休業期間・時短勤務の期間：180日

目標② 総実労働時間の削減取組みの推進

【対策】

社員の仕事と私生活との両立を図るため、所定労働時間、および超過勤務を含む実労働時間の削減を目指す。

- ◆安全衛生委員会において、継続的に所定外労働の原因と分析など実態を把握し業務改善について協議
- ◆各場所において、総実労働時間削減の計画を策定。
- ◆定期的にコスト削減全社一斉退社を設定しノー残業デーの徹底を図る。

目標③ 年次有給休暇の取得日数を一人当たり、平均年間8日以上とする。

【対策】

仕事と家庭のメリハリをつけ、双方の充実を図るため、年次有給休暇の取得推進を行う。

- ◆2011年4月 年次有給休暇の取得状況について実態を把握し安全衛生委員会で取得促進に向け具体的取組み協議。
- ◆2011年7月 各場所において年次有給休暇の取得計画を策定。
- ◆2011年10月 年次有給休暇取得促進について、発信文書、社内報等で全社員へ周知する。