

## 次世代支援対策に関する行動計画

社員が仕事と子育てを両立することができ、社員全員が働きやすい環境を作ることによって、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に、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年間

2. 内容

### 目標1 【主に育児をする社員を対象とした取り組み】

● 現行の社内制度を周知し、取得の促進を行う。

- ① 子供の出生時に父親である社員が取得できる特別休暇がある。
- ② 妊娠中及び出産後における母性健康管理のための休暇がある。
- ③ 子の看護のための休暇がある。
- ④ 妊娠中の通勤緩和のため、通勤時間短縮、1時間以内の時差通勤ができる。
- ⑤ 育児中の短時間勤務、時間外労働制限、深夜業の制限ができる。
- ⑥ 専業主婦の夫であっても育児休業が取得できる。
- ⑦ 父母が共に育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長がある。
- ⑧ 父親が妻の出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、特例として育児休業の再度の取得ができる。
- ⑨ 子の看護休暇の拡充として、中学校就学前の子が1人の場合、年5日、2人以上の場合、年10日が取得できる。
- ⑩ 両立支援制度の利用対象者範囲を女性社員限定から全社員に拡大した。
- ⑪ 育児のための短時間勤務の子の対象年齢範囲を拡大する。(中学校就学の始期に達するまで)

<対策>

- ・ 2011年5月 社内制度の概要説明資料を作成
- ・ 2011年6月～ 社内ツールを活用した社内制度の周知と取得の促進を実施。

### 目標2 【育児のための制度拡充（導入）と周知】

● 現在の規程に対する制度内容の拡充を提案、検討し、検討結果を周知する。

- ① 夫の育児協力のための取り組みを提案する。(妻の出産準備のための休暇を新設するなど)

<対策>

- ・ 2011年6月～ 制度拡充のための提案資料を作成する。
- ・ 2011年10月 経営層へ制度拡充のための提案を行う。
- ・ 2012年1月～ 新制度施行、社内ツールを活用した周知と取得の促進を実施。

目標3 【育児をしていない社員も含めて対象とした取り組み】

●働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のため、企業内意識啓発による所定外労働時間削減の促進を行う。

- ① 2013年3月まで所定外労働時間を削減するため、定時退勤推奨日を月に1日以上設定し、実施する。
- ② 育児休業及び介護休業の取得やその他の働き方についての相談窓口を設置する。

<対策>

- ・ 2011年4月～ 定時退勤推奨日の運用開始。
- ・ 2011年6月～ 社内ツールを活用した社員への周知徹底。

目標4 ●計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性社員・・・計画期間中に1人以上取得すること。

女性社員・・・取得率を80%以上にする。

<対策>

- ・ 2011年5月～ 社内ツールを活用した社内制度の周知と取得の促進を実施。
- ・ 2011年9月～ 社員の具体的なニーズの調査、制度の詳細に関する検討開始。

以上