

○ セイコーエプソン株式会社（代表取締役社長 花岡 清二 諏訪市）

<メッセージ>

当社の経営理念にあります「社員が自信を持ち、常に創造し挑戦できる会社」であり続けるため、今後も、社員が仕事と個人生活とのバランスをとりながら働ける環境整備に取り組んでまいります。また、会社として積極的に次世代育成支援に取り組むことで、地域社会に貢献したいと考えております。

<行動計画>

- 1 計画期間 平成17年4月1日～平成19年3月31日
- 2 内 容
 - 目標 1 育児休職の一部有給化
 - 目標 2 在宅ケアサービス試行期間延長および本格導入
 - 目標 3 育児休職・短時間勤務の取得し易い職場の雰囲気作り
 - 目標 4 ライフプランセミナーの実施
 - 目標 5 制度PR
 - 目標 6 コミュニケーションデー（定時退社日）の運用徹底
 - 目標 7 労使委員会の設置
 - 目標 8 インターンシップの推進
 - 目標 9 子ども参観日の実施（子どもによる会社訪問）
 - 目標 10 父兄参観日への出席奨励

<行動計画の取組状況>

- 1 平成19年1月に就業規則を改定し、医療休暇（前年度から繰り越された年次有給休暇の残日数を積み立てた休暇、有給）の取得理由に新たに「育児」を追加した。
- 2 在宅ケアサービスの補助内容を拡大した上で、平成17年10月から本格導入した。
- 3 平成18年11月に「男の子育て」をテーマに労使共催の子育て講演会を開催し、男女問わず育児休職・育児短時間勤務を取得しやすい職場の雰囲気作りの啓蒙活動を行った。
- 4 平成18年11月に労使共催の子育て講演会を開催し、社員や家族の仕事と子育ての両立や今後のライフプランを考えるきっかけとした。
- 5 平成17年11月の社内報に「エプソン版次世代育成支援」を掲載し、育児休業取得者の事例、仕事と子育ての両立に係る各制度のPRを行った。
- 6 コミュニケーションデー（定時退社日）を時間外管理マニュアルに掲載した。
- 7 平成17年8月に次世代育成支援労使委員会を設置し、同年12月に次世代支援に関するアンケートを実施した。また、その結果を元に答申書を作成し、平成19年1月に「医療休暇」等の規定の改定を行った。
- 8 インターンシップの受入人数を増加した。
- 9 平成18年8月8日に松本事業所で「パパ・ハハの日」と称して、初めての親子参観日を開催した。
- 10 平成19年1月に就業規則を改定し、医療休暇の取得目的に新たに「育児」を追加し、学校行事への参加のための取得を認めた。