

<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(変更)する。

1. 計画期間 平成22年6月1日～平成26年1月9日までの3年7か月

2. 内 容

目標1：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70%以上にする

<対策>

- ・平成22年6月～ 育児休業制度や運用についての社内周知徹底
(社内報や社内ネットワーク)
- ・平成22年6月～ 次世代法についての管理職研修の実施
(5月周知含む研修実施済み)
- ・平成22年6月～ 育児休業取得希望者向け説明会の実施

目標2：平成26年3月までに小学生未満の子を持つ社員が希望する場合には、事業所の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせない制度の導入

<対策>

- ・平成25年4月～ 社員代表との意見交換・規程の改定
- ・平成26年3月 実施及び制度の周知徹底

目標3：平成24年までに年間休日に計画年休付与制度を導入し、長期休暇を取得する

<対策>

- ・平成22年9月～ 社員代表との意見交換
- ・平成23年9月～ 年間休日の決定(労使合意)

<メッセージ>

最初の声は小さいものでしたが、部の「重点施策」として取り組み、活動内容を社内周知することで波紋のように理解が進み、男性の育児休業の取得につながりました。男性の育休取得はタイミングもありますので、社内情報の収集にも努めました。

また取り組みは、育児休業の環境だけでなく就業規則などの整備もできました。

くるみんマークは早速“シール”化して必要な場合に名刺に貼り、採用活動などに役立っています。当社は女性に至っては育休の取得率が100%。育児のための離職者もここ10年間ではゼロです。今後は女性ばかりでなく「パパ友ネットワーク」を構築し、男性にとっても子育ての話がしやすい職場環境を作っていく予定です。