

**<行動計画>**

全構成員（役員、一般社員、嘱託社員およびパートタイム社員）が、その能力を十分に発揮し、安心して働き続けることができる雇用環境の整備を図り、仕事と子育てを両立させることができる具体的な取り組みを進めるため、また地域社会との共存を図りながら企業活動を進めるために、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成24年4月1日 から 平成27年3月31日までの3年間
2. 内 容

(子育てを行う社員の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備)

**目標1**：計画期間内に育児休業取得状況を次の水準以上にする  
男性・・・・・・計画期間内に1人以上取得すること  
女性・・・・・・取得率を80%以上にする

**<対策>**

- (1) 産前産後休業、育児休業、育児休業給付および取得期間中の社会保険料免除など、制度の周知や情報提供を、社内LANの電子掲示板などを通じて定期的に行う。
- (2) 一般社員以外の社員（嘱託社員およびパートタイム社員）への制度の周知や情報提供を、集合研修時のカリキュラムを通じて進める。

**目標2**：心身のヘルスケア増進を図るため、構成員の健康相談窓口やメンタルヘルスカウンセリング窓口の多様化と専門化を進める。

**<対策>**

- (1) 人事グループ内の相談窓口機能を充実させ、職業生活と家庭生活両立のための相談に対応する。
- (2) 事業場内産業保健スタッフの充実や定期健康診断の結果などを通じて、心身の健康の増進を図る。
- (3) 事業場外産業保健スタッフ（外部資源）として、全構成員のみならずご家族も利用できる24時間健康相談やメンタルヘルスカウンセリング窓口を設置し、心身の健康とメンタルヘルス対応の専門化と充実を図る。

(働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備)

**目標3**：平成27年3月までに、さらなる所定時間外労働の削減のために「ノー残業デー」を定着させる。

**<対策>**

- (1) 所定時間外労働削減やノー残業デー実施に関する周知や情報提供を、社内LANの電子掲示板などを通じて定期的に行う。
- (2) 毎月時間外労働が多い部門や個人を抽出し、その原因を調査検討し、仕組みを伴った根本的な改善を進める。

(1以外の次世代育成支援に関する事項)

**目標4**：若年者や教育者などに対するインターンシップなど、就業体験機会の提供を進める。

**<対策>**

- (1) 大学生および高校生をインターンシップで受け入れ、就業体験の機会を提供する。
- (2) 養護学校などからの会社見学を受け入れ、社会進出に向けた研修機会を提供する。
- (3) 学校教員長期社会体験研修などを受け入れ、一層の教育充実に向けた研修機会を提供する。

**<メッセージ>**

仕事と家庭の両立支援（ワーク・ライフ・バランス）の推進に取り組み、全構成員が安心して働き、能力を発揮できる職場環境の実現を目指して行動計画を策定しました。

構成員とご家族を対象に、「24時間電話健康相談」と「メンタルヘルスカウンセリング」を開設し心と体の健康づくりを推進しました。