

<行動計画>

従業員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての従業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する。

1. 計画期間 平成23年7月1日から平成27年5月31日までの3年11カ月間

2. 計画内容

目標1：計画期間内に、男性社員の育児休業または子の看護休暇の取得率を次の水準以上にする。

育児休業または、子の看護休暇を計画期間中に1日以上取得すること
(1歳に満たない子のために利用した場合は除く)

<対策> 平成23年9月～ 男性も育児休業を取得できる事を周知するため、社内グループウェアにより社員へ周知する。

平成27年2月～ 育児休業規程の全面改訂を機に、全従業員への周知と併せて現在取得可能な男性社員には個別に育児休業等について周知する。

目標2：小学校入学前までの子を持つ従業員の短時間勤務制度を導入する。

<対策> 平成24年4月～ 3歳まで短時間勤務制度を利用した者へのアンケート調査

平成27年2月～ 制度導入

目標3：平成27年は、年次有給休暇の取得促進のために、全社一斉の計画付与(有休消化日)を平成26年と比較して増加させる。

<対策> 平成26年10月～ 年次有給休暇の取得状況について実態を把握する。

平成26年11月～ 年間休日カレンダー作成時に計画的付与日を設定する。

目標4：高校生を対象にインターンシップ(職場実習)の受け入れを行う。

<対策> 平成25年6月～ 近隣の高校生にインターンシップ(職場実習)の受入募集をする。

平成25年7月～ インターンシップ(職場実習)の受入を開始する。

<メッセージ>

当社は、従業員が仕事と子育ての両立ができる働きやすい職場環境づくりを目指して、長野県が推奨する「社員の子育て応援宣言!」を宣言し、子育て支援の取り組みでは、平成18年6月以降、女性の育児休業の取得そして職場復帰率100%を継続しています。

この取り組みは、何より職場全体の理解と協力が不可欠で、従業員同士が互いに感謝し合う気持ちは職場環境を良好にします。

当社には、これから迎える子育て世代も多く、今回のくるみん認定を機に、会社の両立支援に対する理解が深まり、今後利用する従業員にも良い風土を活かして、継続していきたいと思えます。