

お知らせ



## 一般事業主行動計画の次期策定について

---

2005年に「次世代育成支援対策推進法」が施行されました。

次世代育成支援対策推進法は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行うための法律です。

この法律に基づき、当社も労働者が仕事と子育てを両立できるような環境を整備する一端を担い、次世代育成支援対策として「一般事業主行動計画」を策定し、第1回行動計画、第2回行動計画を終了し、第3回行動計画の取り組みを開始します。

### 当社の取り組み

「行動計画」は、施行から10年間、2015年まで計画的に取り組むこととなっており、当社においても会社の実情に合った行動計画を策定し、今後も取り組みを行っていきます。

現在は、第2回目の行動計画を終了し、第3回の目標達成に向け、推進中です。

下記にこれまでの行動計画の目標と達成に向けた取り組み、そして新たな目標をご紹介します。

### ◆ 第1回行動計画(平成20年5月21日～平成25年5月20日)

#### 目標

1. 育児・介護休業制度の改善と就業規則の見直し
2. 社外労働力の活用により、育児休職者の代替要員を柔軟に確保する
3. 計画期間中の女性の育児休職取得率95%以上を維持する
4. 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する者が、子の看護のために取得できる休暇を新設する
5. 育児休業明けの復職において、短時間勤務による就業時間の短縮、並び週就労日数削減等により育児時間の確保の拡充を図る

## 取組

育児休職者代替要員を活用することにより、計画期間中の女性の育児休職取得率95%以上を維持することができました。

さらに、育児休職の取得者以外に関しても、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する者が、子の看護のために取得できる休暇として、新たに「子の看護休暇」を創設しました。

就業規則の改善を実施し、別則として新たに「育児・介護休業休暇規則」を制定し、短時間勤務制度の確立、就業日数の削減等制度を設けました。

以上の取組の結果、第1回行動計画に掲げた目標に関して、概ね達成することができました。

## 雇用環境の改善のための更なる目標へステップアップ

### ◆ 第2回行動計画（平成25年5月21日～平成30年5月20日）

#### 目標

1. 妊娠・出産・育児に係る各種制度についての従業員の理解を深める
2. 従業員が、育児休職等の制度を取得しやすい風土を醸成する
3. 育児休職期間中の会社とのコミュニケーションを図りやすい環境を整備する
4. 育児休職制度の取得者が、職場に復帰しやすい環境を整え、復帰を支援する
5. トライアル雇用、就業体験機会等を設け、高卒者を含む新卒者の雇用を積極的に展開する。

#### 取組

育児休職者代替要員を活用することにより、計画期間中の女性の育児休職取得率95%以上を維持することができました。

育児休職期間中の従業員が会社とのコミュニケーションを図りやすいようメール連絡等を行い、育休復帰支援プランの策定、さらに復帰後も家庭と仕事の両立が図れるよう新たにサポート要員を雇用しました。

高卒を含む新卒者の採用を大幅に増大し、また埼玉県わかもの仕事チャレンジ事業制度を利用して中途採用も増大するなど新たな雇用を積極的に展開しました。

以上の取組により、第2回行動計画に挙げた目標も概ね達成しました。

## 働き方改革に伴う、改善のための更なる目標へステップアップ

### ◆ 第3回行動計画(平成30年11月1日～平成32年10月31日)

#### 目標

1. 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施
2. 所定外労働の削減のための措置の実地
3. 年次有給休暇の取得促進を図る

#### 取組

- ・育児休業等の制度について、取得者は当然のこと、取得者の周囲の理解がより一層深まるように、社内研修を行う
- ・ノー残業デーを年一回設ける
- ・従業員に対する年次有給休暇取得促進を促す広報活動を行う