

次世代育成支援行動計画の策定について

記者各位

当社(社長:西尾 進路)は、「次世代育成支援対策推進法」に基づく、第2回一般事業主行動計画を下記のとおり策定しましたのでお知らせいたします。

当社は従業員全員が仕事と家庭生活を両立できる環境を整備することを目的とし、2005年4月に第1回一般事業主行動計画を定め、実行してまいりました。

今回策定した第2回一般事業主行動計画は前回の行動計画の実行状況を踏まえ、「育児・介護休業期間の一部有給化」や「育児休業、看護休暇の取得要件緩和」などにより、従業員のニーズに則した内容といたしました。これにより全従業員、とりわけ男性社員がさらに仕事と子育てを両立させ、その能力を発揮できるものと考えております。

記

1. 実施期間 2007年4月1日～2009年3月31日(2年間)

2. 内容

(1) 制度改定

目標	計画内容	現行
育児・介護休業中の経済支援	休業期間中の「2週間(暦日)」を有給扱いとする	休業期間中は無給
育児に取り組む職場環境の醸成	①配偶者が育児可能な状態であっても育児休業を認める ②子供の看護休暇に関し、半日単位で取得可能とする	①配偶者が育児可能な場合は認めない ②看護休暇は1日単位で取得可能

(2) 運用改定

目標	計画内容
育児・介護休業期間中の処の明確化	①制度の理解を深め、処遇について明確化するため、イントラネットにて制度・運用の案内を掲示し、関係諸制度の社内通知を行う ②制度内容の確認が随時行えるよう、休業中の情報提供端末の貸出しを実施する
総労働時間削減に向けた労使検討会議の設置	仕事と家庭の両立を支援するため、生産効率の向上および総労働時間削減に向け、2007年度中に労使検討会議を設置する

(3) 数値目標

目標	計画内容
育児休業取得促進	①男性社員⇒計画期間内に1人以上取得する ②女性社員⇒取得率70%以上とする ③特に男性社員の育児休業取得のため、管理職を通じ育児休業の意義を説明し、取得に向けた意識改革を進める

以上

(1) 年休取得奨励日の設置(2006年度)⇒5月2日、12月29日を年休取得奨励日とした。

(2) 育児休業期間の延長(2005年度)

改定後	育児休業取得開始日から、子が1歳6ヵ月に達する日、または育児休業開始日の翌年度末日のいずれか遅い日まで
改定前	育児休業取得開始日から、子が1歳に達する日まで

(3) 短時間勤務制度の導入(2006年度)⇒【利用状況】男性1名、女性8名