

次世代育成支援行動計画について



2005年に「次世代支援対策支援推進法」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供たちが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行うための法律です。

この法律では、次世代育成支援対策として、「一般事業主行動計画」の策定を義務付けております。

当社の取組み

当社では、仕事と子育てを両立させることができ、従業員全員が働きやすい環境をつくることにより、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、新たな行動計画を定め、目標の達成に向けた取り組みをしております。

◆行動計画（2015年4月1日～2020年3月31日）

●目標

1. 計画期間内に、妊娠中の女性社員の母性健康管理について、制度の周知を図り、取得率80%以上にする。
2. 計画期間内に、妊娠中や産休復帰後の女性社員のための相談窓口を設置する。
3. 計画期間内に、子供の出生から育児まで、男性が取得できる休業制度を拡充導入する。
4. 計画期間内に、育児休業等を取得しやすい環境づくりのため、管理職研修を実施する。
5. 計画期間内に、リフレッシュ休暇（年休利用：勤務期間5年、10年、15年、20年、25年）設定による年休取得の促進に取り組み、年休取得率30%以上を目指す。

●取組

1. 2017年度中に、母性健康管理について、社内イントラネットを通じて、徹底を図るとともに、管理職の意識改革を図るため、研修を実施し、取得率80%以上に努める。
2. 2020年度中に、妊娠中や産休復帰後の女性社員のための相談窓口を設置し、各種問題にタイムリーに対応する。
3. 2019年度中に、男性の出生休暇の付与日数の増加、及び育児休業の取得の促進を図る。
4. 2018年度中に、管理職へのアンケートによる実態調査をし、管理職研修の内容を検討し、実施する。
5. 2020年度中に、クリエイティブ休暇制度を設計し、社内イントラネットを通じ、制度の周知を図ると共に、管理職を通じ、現行の年休取得率28%から目標の30%以上を達成する。

2014年12月策定