

仕事と子育て両立のための 次世代育成支援推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定について

当社は、社員が仕事と子育てを両立させることができるような働きやすい環境をつくることにより、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「一般事業主行動計画」を策定しましたのでお知らせいたします。

1. 計画期間 平成 23 年 4 月 1 日 から 平成 27 年 3 月 31 日 までの 4 年間

2. 内容

目標 1 計画期間内に、育児休業・育児勤務の取得状況を次の水準以上にする。
男性社員・・・計画期間内に 1 人以上取得を目標とすること。
女性社員・・・取得率を 90%以上とすること。

<対策> ・平成 23 年 4 月～男性も育児休業・育児勤務を取得できることを周知する為、社内広報誌、社内イントラ、管理者を対象とする研修の実施等で、周知・啓発を行います。
・平成 23 年 4 月～育児休業中の社員に対する社内情報の提供を行い、職場復帰前の不安解消のため、各種情報を提供します。

目標 2 計画期間内に、子どもの看護のため、休暇や時間単位で取得できる等利用しやすい制度を導入する。

<対策> ・対象となる従業員にヒアリングを行い、子どもの看護休暇・時間単位の取得について意見を集め、制度としての取り組みを検討します。
・制度導入後、社内広報誌、社内イントラ等を利用して周知・啓発を行います。

目標 3 小学校就学後の処遇について、育児制度の取得だけでなく、処遇変更も視野にいれ、柔軟性をもたせた対応ができるようにする。

<対策> ・育児制度取得者へ現在の状況や今後についての意見を集めとりまとめます。
・現状の制度と見合わせ、改善すべき点をあげ、対象者やその他取り決めもあわせて検討し、制度として取り入れるか、運用で対応できるものかを検討します。
・決定後、社内広報誌、社内イントラ等を利用して周知・啓発を行います。

目標4 計画期間内に、年次有給休暇取得推進の為、リフレッシュ休暇以外にも長期的な休暇が取得できる制度を導入する。
(例：ボランティア休暇、マイレジャー休暇など)

<対策> ・平成23年4月～ 制度の適用条件について検討を開始します。
・制度導入後、社内広報誌や社内イントラ等を利用した周知・啓発を行います。

以 上

本件に関するお問い合わせは
株井筒屋 人事部 應崎(オザキ)
電 話 (0 9 3) 5 2 2 - 3 4 0 1