

令和元年 9 月 30 日

水野工業株式会社 第 1 期行動計画

社員が仕事と子育てを両立することができ、立場や性別、働き方に関わらずその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和元年 10 月 1 日～令和 4 年 9 月 30 日までの 3 年間

2. 内容

目標 1 年次有給休暇の取得日数を 1 人当たり平均年間 6 日以上とする。

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

〈対策〉

- 令和元年 1 0 月～ 年次有給休暇の取得状況を把握し、全社で共有する。
- 令和元年 1 1 月～ 社長が全社員に年次有給休暇の意義と運用について説明した上、今後の取得計画について社員にアンケートを取る。
- 令和元年 1 2 月～ 全社員の年次有給休暇の取得予定カレンダーを策定する。
- 令和 2 年 1 月～ 年次有給休暇取得予定カレンダーの掲示。
- 令和 2 年 2 月～ 取得状況をとりまとめ、社内部門長会議で状況把握する。
毎月の朝礼で当月の年次有給休暇取得予定を確認する。
取得しづらい社員とは随時面談を行う。

目標 2 産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う。

〈対策〉

- 令和元年 1 0 月～ 法に基づく諸制度の調査を行い、就業規則を見直す。
- 令和元年 1 2 月～ 全社員に概要を説明する。
- 令和 2 年 1 月～ 制度に関する資料を纏め誰でも閲覧できるよう社内に設置し、また必要とする社員に配布する。

目標 3 妊娠中や産休・育休取得の事前相談及び復帰後についての相談窓口を設置する。

〈対策〉

- 令和 2 年 1 月～ 対象となる社員に要望調査を行い、相談窓口の設置について検討する。
- 令和 2 年 3 月～ 相談窓口を設置し、社内回覧にて周知する。
- 令和 3 年 4 月～ 良くある質問などまとめ、パンフレットを作成し配布する。
- 令和 4 年 4 月～ パンフレットを更新、配布する。

目標 4 要介護状態にある対象家族を介護するため介護休業が取得しやすくなるよう相談窓口を設置する。

〈対策〉

- 令和 2 年 1 月～ 社員の家族の状況について、個別面談を行う。
- 令和 2 年 4 月～ 相談窓口の設置・運用について検討する。
- 令和 2 年 9 月～ 相談窓口を設置する。
朝礼及び社内回覧にて、相談窓口設置にて周知する。
- 令和 3 年 1 0 月～ 良くある質問などまとめ、パンフレットを作成し配布する。

目標 5 次世代リーダー育成をめざし、女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起又は管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修を行う。

〈対策〉

- 令和 2 年 2 月～ 社員教育に関する検討委員会を設置する。
- 令和 2 年 3 月～ 女性社員と個別面談を行い、女性のキャリア形成について検討する。
- 令和 2 年 4 月～ 研修計画を策定し、実施する。
- 令和 2 年 1 0 月～ 成長支援のための個別面談を行う。

目標 6 高齢者短時間正社員制度を導入し、定着させる。

〈対策〉

- 令和元年10月～ 高齢者短時間正社員制度を検討。
- 令和元年12月～ 社員への説明を行い、就業規則に盛り込む。
- 令和2年3月～ パンフレット等に記載し、制度の周知を行う。

目標 7 働きやすい職場づくりのために委員会を設置し、第2期行動計画を策定する。

〈対策〉

- 令和2年1月～ 委員会設置を検討する。
- 令和2年2月～ 委員会設置。月1回の委員会を定例化する。
- 令和3年1月～ 委員会での検討課題を社内にて発表する。
第2期行動計画の検討を開始する。
- 令和4年1月～ 委員会での検討課題を社内にて発表する。
- 令和4年8月～ 第2期行動計画の策定をする。

目標 8 若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供を行う。

〈対策〉

- 令和2年1月～ インターンシップへの社内理解を深める。
- 令和2年2月～ 夏のインターンシップの計画を検討する。
- 令和2年6月～ ホームページ等を通じてインターンシップ参加者の募集をする。
- 令和2年8月～ 夏のインターンシップ実施。
- 令和2年9月～ 秋冬のインターンシップの計画を検討する。
- 令和2年10月～ ホームページ等を通じてインターンシップ参加者の募集をする。
- 令和2年11月～ 秋冬のインターンシップの計画を検討する。

以上