

(株)合同工業の従業員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、すべ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に、次のような行動計画を策定する。全従業員に対して説明会を開催。(7月8日)

1. 計画期間 平成23年7月1日から平成28年6月30日までの5年間
2. 内 容

目標1 子供が生まれる際の父親の休暇の取得の促進

(行動計画策定指針1.の(1)のイ欄)

対策(手順)

1. 平成23年7月1日より、子供が誕生する予定日を半年前に会社に申告させる。
2. 申告を受けた上司は誕生日前後いつでも本人が気楽に、休暇が取得できるように出来るだけ責任が生じないように配慮する。
新生児を迎える本人が上司である場合に、他の管理者と連携を持ち仕事に支障が生じないように手配をすること。これを受けた同僚管理者及び上級管理者は業務がスムーズに進み該当者が心配ないように一安心して新生児を迎えられるようにすること。
3. 特別な異常がない限り、子供の出産日に作業現場から病院等に駆けつけることがないようにする。仮に誕生日に終日作業をしていたということがないようにする。親族が夫の仕事に配慮して知らせないかもしれないが親子の絆を強くするためには、この場合仕事を犠牲にしても健全な家族の形成を優先させる。
4. 今のところこのための特別な休暇を設定してないので本人の有給休暇で望んでもらうが、5年以内には相当日数が別に付与出来るように努力する。
5. 建設業を営む当社としては、作業を一にする協力業者にも協力してもらうようお願いする。と同時に協力業者の中の作業員に子供の誕生を迎えるものがあるとしたならば申告を促し協力業者に理解を示すこととする。

目標2 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施

(行動計画策定指針1.の(2)のイ欄)

対策(手順)

1. 平成23年7月1日より、法定有給休暇の取得を積極的に勧めることとし、5年間で100%にすること。
2. 現在はみなほとんど有給休暇を親族の慶弔並びに自分病気等で取得するのみで消化率は25%にも満たない。仕事優先はありがたいことだが子供や孫の育児や教育過程に参画してよりよい家庭の形成に努めていただきたい。親子の情、嫁舅の情、孫等の情が薄い人は同居する限り、次世代育成にマイナスに働く。有給休暇を使って家族生活が楽しくなるように努めていただきたい。
3. 毎年15%ずつ有給休暇の消化率を高めることにより5年間で達成できる。

目標3 若年者に対するインターシップ等の就業機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇い入れ又は職業訓練の推進

(行動計画策定指針2.の(5)の欄)

対策(手順)

1. 求人票を提出する高校や大学に夏休み冬休み等長期休暇を利用しアルバイト希望者を受け入れ、これが当社就職に結びつかなくとも、次世代育成に通ずるものと思うので積極的に働きかけたい。なお従業員の親族、協力会員等関係者の親族にも呼びかけたい。
2. 公共土木事業を進める当社としては厳しい受注状況にあるが、学卒の若者でなくとも一般の労働者もハローワークを通じて働くことを望むものを採用はしたい。その意味でトライアル雇用を活用し、意欲と能力のあるものを育てたい。