

株木建設株式会社 一般事業主行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全体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、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成24年1月1日から平成26年12月31日までの3年間
2. 内容

目標1 平成25年10月までに、子供の出生時に父親が取得できる休暇制度を拡充する。

【スケジュール】

- 平成24年 8月 従業員の具体的なニーズの調査・分析、社内制度の詳細事項に関する検討の開始
- 平成25年11月 イン트라ネットを活用した新制度の周知・啓発の実施

【具体的な対策】

- 配偶者の出産のための休暇を10日程度まで付与日数を拡充し、『パパのための出産休暇』として新設する。
- 『パパのための出産休暇』の付与時期は、配偶者の出産の日(出産予定日)の前後どちらでも取得可能である制度とする。
- 『パパのための出産休暇』の付与方法は、本人の希望により連続、断続を問わず取得可能である制度とする。
- 尚、制度の構築にあたっては、労働基準法、男女雇用機会均等法など関係法令に抵触することのないように十分な精査を実施する。

目標2 平成25年10月までに、小学生未満の子を持つ社員が希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。

【スケジュール】

- 平成24年 8月 従業員の具体的なニーズの調査・分析、社内制度の詳細事項に関する検討の開始
- 平成25年11月 イン트라ネットを活用した新制度の周知・啓発の実施

【具体的な対策】

- “満3歳に達するまでの間にある子の養育のための勤務時間の短縮制度”を“小学校就学の始期に達するまでの間にある子の養育のための勤務時間の短縮制度”に拡充を図る
- 拡充する勤務時間の新短縮制度は、本人の不利益とならないものとするため、申出の手續、賞与、昇給、退職金の取扱いを明記したものとする。
- 尚、制度の構築にあたっては、労働基準法、男女雇用機会均等法など関係法令に抵触することのないように十分な精査を実施する。

目標3 平成26年3月までに、社員がより育児休業を取得しやすい育児休業制度を構築し、新育児休業制度導入後の計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。

- ☆ 男性社員 … 年に1人以上取得する。
- ☆ 女性社員 … 取得率を80%以上にする

【スケジュール】

- 平成24年 8月 男性も育児休業を取得できることを周知し、かつより育児休業を取得しやすい社内制度の構築に向け詳細事項に関する検討の開始
- 平成26年 4月 イン트라ネットを活用した新制度の周知・啓発の実施

【具体的な対策】

- 育児休業期間中の給与の規定を一部見直し、男性社員が育児休業を取得しやすいよう一部有給とする新育児休業制度の構築を図る。
[産前産後休暇、育児休業期間中の無給の規定を一部有給とするのことの検討]
出産手当金、育児休業給付金が減額されない範囲において、これら公的給付の上乗せ所得保障(仮称：育児休業手当)を会社が行うことによって社員の育児休業を取得しやすい環境の整備を図る。
- 尚、制度の構築にあたっては、労働基準法、男女雇用機会均等法など関係法令に抵触することのないように十分な精査を実施する。