

Action Plan

共和電機工業株式会社 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、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に行動計画を策定する

1. 計画期間 令和4年4月1日から令和7年3月31日

2. 内容

(1) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

●目標 1

妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施

対策

妊娠中や産休復帰後の女性従業員が総務担当者(女性)と毎月1回相談する窓口の充実(過去の育児休業取得者、短時間勤務者の事例など)

●目標 2

産前産後休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し

対策

製造現場では、産前産後休業を取得した女性従業員が原則として原職に復帰できるよう、可能な限り現有メンバーで仕事をカバーする(メンバーのスキルアップ)

●目標 3

子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進

対策

子どもが生まれる男性従業員の出産直後の休暇取得率を80%以上とする
休暇内容の見直し(●日数を増やす ●分割して休暇が取得できるなど)

●目標 4

育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施

対策

子が3歳に達するまでの育児休業制度の利用促進を図る

●目標 5

男性の育児休業取得を促進するための措置の実施

対策

男性従業員の育児の様子をイクメン日記として社内報で取り上げ、全社としても応援していることや男性が育児をする上での情報を提供する

●目標 6

育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し

対策

手順書などの整備により可能な限り現有メンバーでカバーできるようにする

●目標 7

育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供

対策

休業期間中に定期的に会社に関する情報提供を行う

●目標8

育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し

対策

育児休業を取得した従業員が原則として原職に復帰できることを就業規則に記載する

育児休業後における原職または原職相当職への復帰のためわかりやすい手順書作成や改善提案などで効率をあげ、可能な限り現有メンバーでカバーできるような体制造りをめざす

●目標9

短時間勤務制度

対策

小学校3年を終了するまで利用できる短時間勤務制度の周知徹底と利用促進、期間中であればフルタイムに戻ったあとも再び短時間が利用できることなどの周知徹底

●目標10

所定労働時間を超えて労働させない制度

対策

従業員が自宅で育児に親しむよう上司や人事・総務部門からも呼びかけを行う

●目標11

その他

対策

従業員やその家族が利用できる育児相談や支援先に関する相談窓口を設置する

仕事と育児の両立に関する従業員の取組みを社内報で定期的に特集する(又はイントラネットに掲載する)

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

●目標1

所定外労働時間の削減のための措置の実施

対策

所定外労働時間の各職場の状況を部長会議、安全衛生委員会で議題とする

●目標2

年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施

対策

少なくとも2ヶ月に1日は取得できるよう人事、上司から促す。長期間有給を取得していない社員については上司が面談し取得日を決める

●目標3

多様な働き方の選択肢を拡大するための短時間勤務や隔日勤務の導入

対策

孫の世話等のために利用できる短時間勤務制度「まごサポ」制度の社内への周知徹底と利用促進

(3) 上記以外の次世代育成支援対策に関する事項

●目標1

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、トライアル雇用等を通じた雇入れ又は職業訓練の推進

対策

大学生をインターンシップ(学生の就業体験)制度で受け入れる制度導入する

大学生、高校生などのインターンシップ、中学生の職場体験、障害者のインターンシップなどの受け入れ人数を増やす(令和4年度10名、令和5年度10名、令和6年度10名)

(4) 女性活躍推進法に関する事項

●目標 1

管理職に占める女性労働者の割合を5%以上にする

―対策

管理職より1つ下の職位の女性労働者に対する階層別教育を行う