

行動計画（第3回）

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、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成27年4月1日～平成32年3月31日までの5年間

2. 内 容

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. 従来、主として男性社員が従事してきた職務に新たに女性社員を積極的に配置する為の検証や女性社員に対する研修等職域拡大に関する取り組みを行う。

<対 策>

平成27年4月～ 主として男性社員が従事してきた職務を抽出する。
平成27年9月～ 女性社員が従事した場合の問題点を抽出する。
平成28年4月～ 問題点を解決するための方法論を検討する。
平成29年4月～ 2年間の試行期間として、女性社員を配置してみる。
平成30年4月～ 1年間の試行期間を通じての問題点の抽出と対応方法の検証。
平成30年9月～ 社内説明会を通じて周知を図り、翌年度からの実施を目指す。
平成31年4月～ 女性社員を積極的に配置する。

働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標2. 年次有給休暇の取得の促進のための措置を実施する。

<対 策>

平成27年4月～ 年次有給休暇の取得状況の把握。
平成27年9月～ 労使協定による計画付与の実施方法の勉強会と実施に向けた問題解決の方法を検討。
平成28年4月～ 2年間の試験期間として計画付与を実施。
平成29年9月～ 1年間の試験期間における問題点の再整理と対応策について検証。
平成30年4月～ 計画付与日数の拡大を目指す。

次世代育成支援対策に関する事項

目標 3 : 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実施する。

<対 策>

- 平成 27 年 4 月～ 高校や大学でのインターンシップ制度の情報を収集する。
- 平成 28 年 4 月～ インターンシップ時における就業体験内容を検討する。
- 平成 29 年 4 月～ 地元の高校と短大でのインターンシップ受け入れを実施する。
- 平成 30 年 4 月～ 昨年の反省点を踏まえ、継続的にインターンシップを実施する。