

## 行 動 計 画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、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 令和 2年 9月 1日から令和 5年 8月 31日までの 3年間

### 2.内容

目標1：妊娠以降の手続きや利用できる社内制度をまとめた、情報提供を実施する。

(対策)

- 令和2年 9月～ 育児休業制度等を情報収集し、社内規定と照らし合わせた資料を作成する
- 令和2年10月～ 主に女性社員に対し資料の読み合わせ、懸念事項の解消を行い、資料の充実化を図る
- 令和3年 1月～ 年1回以上、制度の情報収集や社内規定および資料の改定後に、社内連絡や説明会の実施等により社員への周知徹底

目標2：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。

(対策)

- 令和2年 9月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 令和3年 4月～ 制度の導入、社内連絡や説明会の実施等による社員への周知徹底

目標3：女性社員を対象とした、出産及び子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修を実施（参加）する。

(対策)

- 令和2年 9月～ 外部研修情報の収集、選定
- 令和3年 1月～ 外部研修への参加

目標4：子の出生時に、父親が取得できる休暇制度を導入する。

(対策)

- 令和2年10月～ 制度内容の検討開始
- 令和2年12月～ 制度を導入し就業規則に規定。導入後、社内連絡により社員への周知徹底

目標5：男性の育児休業理解のための活動実施。また、配偶者出産時の特別休暇の取得を促進する。

(対策)

- 令和2年10月～ これまでの取得状況の実態調査を行う。
- 令和2年11月～ 育児休業制度及び、配偶者出産時の特別休暇について周知を行うと共に、育児休業に関する資料の定期的な配布(年1回)
- 令和3年 1月～ 産前～未就学児がいる従業員との定期面談(年2回)  
また、前年度の取得状況を把握し、必要な対応策を検討し取得を推進する。

