

次世代育成支援 行動計画

株式会社ニューロンドン

(目的)

従業員が仕事と子育てを両立させることができ、従業員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての従業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。

(計画期間)

平成29年7月1日から平成32年6月30日までの3年間

(内容)

(1) 育児をする従業員等の職業生活と家庭生活との両立支援のための雇用環境の整備

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

〈対策〉

平成29年7月 母性健康管理についての情報収集
就業規則第77条(母性健康管理)の条文箇所をコピーし、配布

②産前産後休業後及び育児休業後における原職復帰のための業務内容や体制の見直し

〈対策〉

平成29年8月 部署の業務内容のチェック及び従業員よりのヒアリングを行う

③育児介護休業法に基づく育児休業や時間外労働・深夜業の制限、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業等の周知

〈対策〉

平成29年7月 就業規則(育児介護休業規程含む)等の社内規程の整備(変更)
上記規程を社内回覧等により周知する

平成29年8月 産前産後休業や育児休業、育児休業給付、産前産後・育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う

④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

女性従業員・・・取得率を70%以上とする

男性従業員・・・計画期間内に1人以上取得する

〈対策〉

平成29年7月 育児休業規程の周知・促進強化
産前産後休業、育児休業の取得を希望する者への指導相談の実施

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

①年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間5日以上とする

〈対策〉

平成29年7月 年次有給休暇取得の現状を把握し、取得促進の措置を実施

平成29年8月 計画的な取得に向け、社内指導を行う(以降計画期間内に3回)

(3) その他次世代育成支援対策

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の推進

〈対策〉

平成29年7月 自社PRポイント(業務内容・社会貢献等)をリストアップする

平成29年8月 若年層に魅力ある企業作りと雇用環境の整備を行う

平成29年9月 学校・職安・その他職業紹介所等へのPR・求人等を行う