

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、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28年 7月28日～

平成31年 7月27日までの3年間

2. 内容

目標 計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性社員：計画期間中に1人以上取得すること

女性社員：全員取得すること

「対策」

●平成28年8月～男性も育児休業を取得できることを周知する

ため、全社員対象とした説明会を実施

●平成28年8月～育児休業の取得希望者を対象とした講習会の

実施

一般事業主行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成28年 7月28日～

平成31年 7月27日までの3年間

2. 内容

目標 毎年度、年次有給休暇の取得日数を、一人当たり平均
10日以上とする。

「対策」

- 平成28年8月～年次有給休暇の取得状況について実態を把握
- 平成28年8月～計画的な取得に向けた管理職研修の実施
- 平成28年8月～有給休暇取得予定表の掲示や、取得状況のとり

まとめなどによる取得促進のための取組の開

始

株式会社高栄塗装 一般事業主行動計画

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 30 年 10 月 1 日～平成 35 年 9 月 30 日までの 5 年間
2. 当社の課題 女性社員の勤続年数が男性社員に比べて短い
3. 数値目標 女性社員の平均勤続年数を 3 年以上とする
4. 取組内容・実施時期

【取組内容 1】

利用可能な両立支援制度の周知を行い職場と家庭の両立が男女ともにできる職場風土を整備する。

平成 30 年 10 月～ 社員の具体的なニーズ調査、内容検討

平成 31 年 1 月～ 社員への周知実施

平成 32 年 1 月～ 周知・理解状況の聞き取り・把握

【取組内容 2】育児休業制度の法定を超える制度の導入

育児休業中、子育て中の社員が多いため復帰後に向けて子の看護休暇制度における「法定を超える制度」の導入により、復帰後育児を理由とする退職者が減少し、社員の定着を図る。

平成 30 年 10 月～：育児休業規程の変更内容を検討。

平成 31 年 1 月～：制度導入

平成 31 年 1 月～：社内研修・掲示などによる社員周知を行う。

【取組内容 3】妊娠中や産休・育休復帰後の女性社員のための相談窓口を設置し、随時相談を受け付ける。

平成 31 年 1 月～ 相談窓口の設置について検討

平成 31 年 6 月～ 相談窓口の設置について従業員への周知

平成 31 年 6 月～ 相談受付開始

勤続年数の男女差

平均勤続年数	
男性	4.9 年
女性	0.5 年
男女の平均勤続年数の差異 (男性－女性)	4.4 年