

株式会社藤井興業 行動計画

全ての社員が、仕事と子育てを両立しながら、その持てる能力を十分に発揮し、安心して働き続けることができる雇用環境の整備を行なうとともに、次世代育成支援について地域社会に貢献し、より上質の環境サービスを提供するため、次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和2年1月1日から令和4年12月31日（3年間）

2. 内容

○雇用環境の整備に関する事項

1 育児をしている労働者を対象とする取組に関する事項

目標1 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 計画期間内に5人以上取得すること。

女性社員 取得率を80%以上にする。

〈対策〉

- 令和2年1月以降 ①男性社員も育児休業が取得できることを、会報等を通じ積極的に周知を図る
- 令和2年4月 ②育児休業を取得した男性社員の体験記を、会報等を通じ発信する
- 令和3年1月 ③社員本人又は配偶者の出産時期が近づいた場合に、育児支援措置についての相談を受けることができる窓口の積極的な利用を推進する

目標2 計画期間中に育児休業後に社員が復職しやすくするため、休業中の社員に資料送付等による情報提供を行なう制度の導入および相談窓口を創設する。

〈対策〉

- 令和2年4月以降 ①社員及び休業者対してのアンケート調査、検討開始
- 令和3年4月以降 ②制度の導入、管理職研修及び部門単位の研修及び社内報による周知
- 令和4年4月以降 ③休業者に対する定期的な情報提供、相談窓口の設置

目標3 計画期間中に出産や子育てによる退職者の再雇用制度を導入する。

〈対策〉

- 令和2年 4月以降 ①退職者のリストアップ及び対象者選定
- 令和3年 1月以降 ②再雇用相談窓口の設置
- 令和4年 1月以降 ③再雇用者への研修プログラム作成

2 育児をしていない労働者をも含めて対象とする取組に関する事項

目標14 管理職を対象としたダイバーシティ研修を行う

〈対策〉

- 令和2年 4月以降 ①ダイバーシティを推進するプロジェクトチームの設置
- 令和2年10月以降 ②管理職に対する研修計画を立てる
- 令和3年 1月以降 ③毎年2回の研修を実施
- 令和3年 2月以降 ④研修後のアンケート等を分析の上、女性社員だけではなく、中高年や非正規社員の育成や活用の意識をより高める研修内容に毎年改善する

3. 推進体制

- ①久保智を本部長とする推進本部を設置する。
- ②労使による協議委員会を設置する。