

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5年1月1日から令和7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 将来的に「育児休業取得率100%」及び「1か月以上の育児取得」を目指し、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5年1月以降 ①男性社員も育児休業が取得できることを、会報等を通じて積極的に周知を図る
- 令和5年4月 ②育児休業を取得した男性社員の体験記を、会報等を通じて発信する
- 令和6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 子どもの看護休暇について、始業終業に連続しない時間単位での取得ができるよう柔軟な制度の導入を行う

(対策)

- 令和5年4月以降 ①ニーズ把握のため子どもの看護休暇に関するアンケートを実施
- 令和5年10月以降 ②目標達成のための施策及び計画を立てる
- 令和6年1月以降 ③制度についての、管理職研修及び社内報による周知

- 令和7年2月以降 ④制度の導入、及び定期的なデータの集約

3 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3 管理職を対象とした女性労働者の育成に関する管理職研修を行う

(対策)

- 令和5年4月以降 ①女性活躍を推進するプロジェクトチームの設置
- 令和5年10月以降 ②管理職に対する研修計画を立てる
- 令和6年1月以降 ③毎年2回の研修を実施
- 令和7年2月以降 ④研修後のアンケート等を分析の上、女性労働者の育成だけでなく、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。