

2024年11月25日

次世代育成支援対策推進法に基づく株式会社イコース 第二次行動計画

第一次行動計画取り組みの結果、社内より得られたフィードバックに基づき新たな目標を定めた。これを第二次行動計画として、社内周知と実践を徹底する。

≪ 計画期間 令和6年12月1日 ～ 令和9年11月30日 ≫

目標1. 全従業員の「育児休業取得率100%」及び「1ヶ月以上の育休取得」を達成する。

【改善：取組1 令和6年12月1日～ 性別を問わず育児休業を取得出来る事を社内再周知する】

- ・厚生労働省からの提供情報を出退勤管理ソフトの電子掲示板機能を活用し共有する。
- ・厚生労働省が作成した資料「男女雇用機会均等法 育児・介護休業法のあらまし」を最新版に更新し、事業所の見やすい場所へ設置する。

【継続：取組2 令和6年12月1日～ 育児休業取得を希望する者に対する個別面談を行う】

- ・育児休業取得を希望する者（本人）、検討する者の所属部署長、業務部（窓口）三者による協議の機会を設ける。
- ・育児休業制度に関する質疑応答や休業者の業務引継を協議する事により、本人の疑問や不安を解消し、制度活用を促進する。

目標2. 性別を問わず、労働者が「子の看護休暇」を取得出来るイコースを目指す。

【改善：取組1 令和7年1月6日～ 子の看護休暇制度を社内再周知する】

- ・年頭朝礼にて会社が定める「育児・介護休業等に関する規定（最新 R6.4版）」の内容理解を呼び掛ける。理解への支援や質問対応は業務部を主担当部署とする。

【新規：取組2 令和7年1月6日～ 自社規定「子の看護休暇」の強みを社内周知する】

- ・「子の看護休暇」取得者に対する手厚い支援が【弊社の強み】である事を、従業員に分かり易く説明し、安心して権利行使できる社風の醸成に努める。

◆【弊社の強み】

「育児・介護休業法」では原則「無給」とされる「子の看護休暇」取得時の給与を、弊社は通常の業務をしているものとみなして支給する自社規定を定め、運用している。

目標3. テレワークの有効活用を促進する。

【継続：取組 令和6年12月1日～ 新しい働き方を促進し継続する】

- ・新型コロナウイルス感染症流行時に導入した、テレワークに対応した設備と付帯サービスの活用を一過性のものとせず継続させる。
- ・感染症流行時の処置にとどまらず、近年多発している大規模自然災害発生が予期される場合などにも積極活用する。