

株式会社山豊 行動計画

結婚を控えた従業員・出産を控えた男女従業員が多数在籍するため、将来的に仕事と家庭（子育て）の両立できる職場環境を整備し、従業員の継続就業を目指す。

1 計画期間 令和2年4月1日～令和4年3月31日

2 内容 社員の仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備

目標1 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい職場環境を整備する。

妊娠中や出産後の女性従業員の健康確保について制度を周知する。

平成20年4月～ 育児介護休業制度の従業員への周知を図るため、掲示板や朝礼やミーティング等により説明を継続して行う。

平成22年4月～ 管理職のサポート促進のため研修の充実を図る。

平成23年4月～ 育児休業者への職能開発の情報提供及び原職復帰への業務体制の見直しを図る。

平成25年4月～ 特例としてパパ・ママ育休スラス制度を導入する。

平成28年4月～ 子ども参観日の実施及び企業内における家庭教育講座の実施。

平成28年4月～ 保育施設の設置の検討

平成29年4月～ 有給休暇取得や育児休業の啓蒙活動を行うとともに、休んだ場合でも業務に支障が出ないよう協力し合う事を周知させる。

平成30年4月～ 職場復帰後における有給休暇取得の取得しやすさを図るため、普通の有給休暇の取得しやすさを向上させることを宣言。

目標2 子どもの出生時に父親が取得できる休暇制度を導入する。

平成21年4月～ 1日休暇制度を導入し、社員に周知。

平成21年12月～ 3日休暇制度に改め利用促進を図る

平成24年4月～ 継続して周知徹底と利用促進を図る。

平成25年4月～ 休暇制度を5日に改め、利用促進を図る。

目標3 男性の育児休業の取得を促進する。

計画期間内に男性育児休業者1名以上の取得を目標とする。

平成20年4月～ 男性の育児休業に対する理解促進とその必要性について管理職層への協力支援を図る。（県主催セミナー参加など）

平成24年4月～ 子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進。

平成 25 年 11 月～ 広島県男性育児休業促進宣言企業に登録し、「男性育児休業促進
促進宣言文」を公表する。

平成 26 年 4 月～ 育児休業給付金や育児休業中の社会保険料免除等の制度につい
て情報提供することで、育児休業取得者の増加をめざす。

平成 26 年 8 月～ イクメンを応援する取り組みを始める。

平成 26 年 10 月～ 「イクボス同盟ひろしま」に参加し、社長みずから率先垂範を
しめす。

平成 30 年 2 月「イクボスミーティングひろしま」へパネラーとして社長が参加

目標 4 小学校就学前の子どもを育てる従業員が、子育てしやすい勤務態勢の導入を行う。

平成 20 年 4 月～ 短時間勤務、始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ・所定外労働を
させない制度などの勤務態勢の検討、対象者の検討(子どもの対
象年齢等)

平成 24 年 4 月～ フレックスタイムなどの新たな勤務体制の導入検討。

目標 5 仕事と子育てや介護の両立しやすい働き方の選択ができる職場環境を整備する。

本人の希望と会社の実情により、パートタイム労働者と正社員の相互転換が図れる
制度を導入する。

平成 22 年 4 月～ 制度を導入して社員に周知。随時相互転換を図る。

平成 29 年 2 月～ パートタイム労働者の正社員転換出来る制度を導入する。

平成 31 年 4 月～ 社員募集をかける際には事前に社内へ告知を行いパートの
社員転換を促す

働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標 6 ノー残業デーを、週に 2 日(毎週水曜日・金曜日)設定し、実施する。

平成 20 年 4 月～ 残業時間の現状把握、業務の効率化を検討し、社員にノー残業
デーの周知を図る。週 1 日(水曜日)のノー残業デーを実施。

平成 23 年 4 月～ 週 2 回(毎週水曜日、金曜日)のノー残業デーに拡大充実を図る。

目標 7 生涯現役社会実現のための取組を行う

平成 25 年 7 月 生涯現役社会実現モデル事業推進委員会にてモデル企業として
認定される

平成 28 年 1 月 生涯現役実現セミナーを開催

平成 30 年 11 月 福利厚生としてインフルエンザ予防接種を全従業員に実施