

ハイメカ株式会社 子育て支援行動計画

～次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画～

2019年4月1日

ハイメカ株式会社

1. 計画策定の趣旨

急速な少子化の進行及び家庭や地域を取り巻く環境が変化している中で、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備のために、社会全体で取組み（「次世代育成支援」）を進めることが求められています。

そのような中で、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、同法において、101人以上の労働者を雇用する事業主は、「一般事業主行動計画」（以下「行動計画」といいます。）を策定し、届出を行う義務が課され、雇用する労働者が100人以下の事業主には、同様の努力義務があると定められています。

この「ハイメカ株式会社 子育て支援行動計画」は、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画として、社員がその能力を発揮でき、かつ仕事と生活の調和を図りながら働ける雇用環境を整備するとともに、社員がより子育てに関わることができるよう支援することを目的として策定するものです。

本行動計画の推進により、男性社員も、女性社員も、現在子育てをしている社員も、していない社員も、社員の皆さん一人一人が自分自身に関わることに捉え、子育てについての理解を深めることにより、次世代育成支援のための環境が醸成されることを期待しています。

2. 計画期間

2019年4月1日から2022年3月31日までの3年間

3. 内容

目標 1	男性社員が育児休業等を取得しやすい環境作りを行うとともに、男性社員が配偶者の出産時に前後3日間付与している出産休暇（有給）を100%取得できるようにする。
------	---

【目標達成のための対策】

- (1) 2020年度 社員への研修実施（育児休業制度等）
- (2) 2021年度 管理職・社員合同研修の実施

目標 2	女性社員については、育児休業取得率が100%であることから、計画期間中に、男性社員の育児休業取得者を1人以上にする。
------	--

【目標達成のための対策】

- (1) 社員全員に行動計画の内容及び育児休業制度や育児休業給付金制度の内容について周知をする。
- (2) 制度の適正な運用のための男性社員、管理職を対象とした研修を行う。
- (3) 休業者に対して、会社情報の適切な提供を行う。
- (4) 制度をより利用しやすくするため、職場復帰プログラムを策定する。

目標 3	計画期間中に、小学生就学前の子を持つ社員を対象とする育児短時間勤務制度の利用者を2名以上にする。
------	--

【目標達成のための対策】

- (1) 社内広報誌や説明会により社員への短時間勤務制度の周知を図る。
- (2) 制度を利用しやすくするために必要な体制の整備を行う。

目標 4	ワークライフバランスの推進を図るため、長期勤続社員を対象にしたリフレッシュ休暇（10年在籍者、20年在籍者、30年在籍者を対象）の導入を検討する。
------	---

【目標達成のための対策】

- (1) 2020年度 他事例調査、内部検討
- (2) 2021年度 制度設計、導入