

一般事業主行動計画

株式会社香西物産

社員及び契約社員全員が仕事と出産・子育て・家族介護を両立させる事ができ、社員及び契約社員全員が働きやすい職場環境をつくることによって、全ての従業員（日雇従業員を除く）がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1、計画期間

2022年1月1日から2026年12月31日まで

2、内 容

【目標1】 全従業員が仕事と出産・子育て・家族介護を両立させる事ができ、働きやすい職場環境をつくるため、育児休業制度及び介護休業制度について、「仕事と育児・介護の両立支援ハンドブック」の最新版を作成し、社員及び契約社員全員に配布し、制度の周知を図る。

(対 策)

- ① 2022年1月～「仕事と育児・介護の両立支援ハンドブック」を作成し、全従業員に配布することにより、職場環境の整備と全従業員への周知を図る。
- ② 2022年1月～出産、育児、家族介護の予定のある労働者及びその管理職に対し、「仕事と育児・介護の両立支援ハンドブック」等にて個別に説明することにより、労働者及び管理職の理解と周知を図る。

【目標2】 男性従業員の育児休業を促進するため、男性従業員及びその男性従業員の管理職に個別面談等を実施し、出生時育児休業などの育児休業取得促進を図る。

(対 策)

- ① 2022年1月～全従業員に対し、「育児休業は男性でも取得できます！」を作成、配布し、周知することにより、男性従業員の育児休業の取得促進と職場環境の整備を図る。
- ② 2022年1月～「育児休業は男性でも取得できます！」及び「これからパパになる方へ育児休業を取得していませんか？」の資料にて個別面談を管理職及び男性従業員へ都度実施。
- ③ 2022年1月～育児・介護等の制度活用に伴うハラスメント防止のため、ハラスメント防止のリーフレットを作成し、全事業所に掲示することによりハラスメント防止を周知。

【目標3】 計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準にする。

男性従業員・・・取得率を50%以上にする

女性従業員・・・取得率を90%以上にする

(対策)

- ① 2022年1月～各事業所における休業者の業務カバー体制として、代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制、業務のコントロール見直しなどの検討と実施。
- ② 2022年1月～全従業員に対して「仕事と育児・介護の両立支援ハンドブック」や「仕事と育児の両立を進めましょう！」の個別周知・意向確認書により、両立支援制度、育児休業給付、休業中の社会保険料免除などについて周知する。