

次世代育成支援のための行動計画

智頭石油株式会社



社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員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。

計画期間 平成23年10月1日から平成28年9月30日までの5年間

次世代育成支援対策の内容として定めた事項

育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として次のいずれか一つ以上の措置の実施

(ア) 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施

(イ) 労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知

(ウ) 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し

(エ) 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供

(オ) 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し

目標と対策

平成23年12月～ 育児休業期間中及び復帰後の処遇に関するパンフレットを従業員に配布し、制度の周知を図る。

平成24年4月～ 業務マニュアル作成のための業務の洗い出し

平成25年1月～ 業務マニュアルの作成ならびに研修会の実施

平成26年10月～ 業務マニュアルの整備、手直し

次世代育成支援対策の内容として定めた事項

労働者が子供の看護のための休暇について、時間単位で取得できる等より利用しやすい制度の導入

目標と対策
平成23年12月～ 制度の詳細について検討する。
平成24年3月～制度を導入して社員に周知し利用を促す。
平成25年3月～実態調査により制度活用についての問題点の洗い出しをする。
平成28年3月～子供の看護休暇を1年に7日間取得できる制度に変更する。

次世代育成支援対策の内容として定めた事項
年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施
目標と対策
平成24年3月～ 有給休暇取得を促進するため、実態調査や取得啓発を年2回実施する。
平成25年4月～ 有給計画をもとに、人員配置など業務が停滞することなく行える体制を整える。
平成26年4月～ 毎年1回、ワークライフバランスを進めるための業務の見直しや要員確保、長時間労働の削減について議論する検討委員会を設ける。

次世代育成支援対策の内容として定めた事項
子どもが保護者である労働者の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」の実施
目標と対策
平成24年3月～仕事と家庭のバランスについてアンケートをとり、ニーズ調査を行う。
平成25年3月～子ども参観日の具体的内容を定め、社内周知を行う。
平成26年8月～第1回子ども参観日の実施
平成27年8月～第2回子ども参観日の実施
平成28年8月～第3回子ども参観日の実施

次世代育成支援対策の内容として定めた事項
若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ又は職業訓練の推進
目標と対策
平成25年4月～インターンシップ受け入れ状況調査と問題点の分析
平成26年4月～インターンシップ体制の社内周知を行う。
平成27年4月～インターンシップ制度の実施