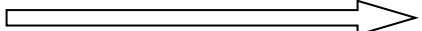
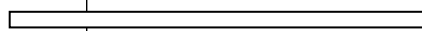
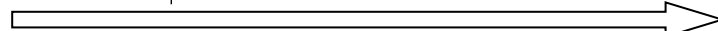
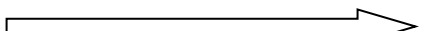
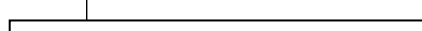
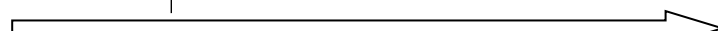
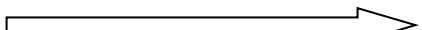
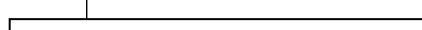
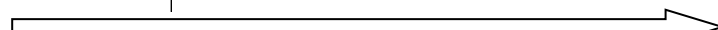
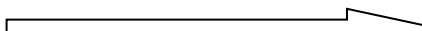
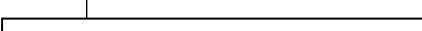

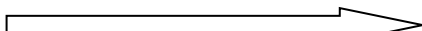
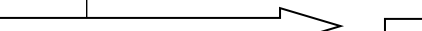




ねらい

・従業員が効率よく働くことで、もっと子育てや地域社会にかかわれるような施策を行う。
 ・企業の社会的責任として、自社社員に限定しない貢献活動を行う。

	目 標	2019(H31)年度	2019年4月～2020年3月	2020(H32)年度	2020年4月～2021年3月	2021(H33)年度	2021年4月～2022年3月
		上期(4～9月)	下期(10～3月)	上期(4～9月)	下期(10～3月)	上期(4～9月)	下期(10～3月)
妊娠中や出産後の女性労働者に対する支援する為の雇用環境の整備	女性の産後の継続就業率向上の促進	 <p>妊娠中や産前産後復帰後の女性従業員が相談できる窓口を設置する。</p>		 <p>社会保険免除(厚生年金・健康保険)等のメリットの説明をし退職せず、出産休暇及び育児休暇の利用を促進する。</p>		 <p>女性の出産後の継続就業に際し出産休暇及び育児休暇を取得し職場復帰する従業員が現れる。</p>	
子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活の両立を支援する為の雇用環境の整備	子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進	 <p>家事都合で休むことに対する職場の理解を促す。</p>		 <p>配偶者が出産した場合の慶弔休暇の利用を促進する案内を出す。</p>		 <p>仕事と家庭の両立支援のため、配偶者出産に際し、慶弔休暇または有給休暇を取得する従業員が現れる。</p>	
	子どもが生まれた後の両親の休暇の取得の促進	 <p>社員のニーズを把握し、検討を開始する。</p>		 <p>子育て目的の休暇の利用を促進する案内を出す。</p>		 <p>育児参加のため、子供の保育園・幼稚園学校等の行事や通院等のための有給休暇を取得する従業員が現れる。</p>	
働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備	ノー残業デーその他の導入による所定外労働の削減	 <p>所定外時間の実態を調査する。</p>		 <p>所定外労働の抑制に有効な方策を関係者と検討する。</p>		 <p>月1日または2日程度のノー残業デーを会社側で日にちを指定設定し早番/遅番勤務などの導入により所定外時間減少を達成する。</p>	
その他の次世代育成支援の対策	インターンシップ(学生の就業体験)を通じた若年者の安定就労の促進	 <p>どのような受入れが可能か、関係者で協議する。</p>		 <p>新しいインターンシップ制度の体系を提案する。</p>		 <p>当社インターンシップ制度を対象校にPRする。</p>	
						 <p>学生の受入れを開始。</p>	