

令和1年10月31日

## (株)津松菱 一般事業主行動計画（第5回）

1. 方針：当社は仕事と家庭の両立支援の充実を図ってきたが、次世代育成支援対策推進法に基づき、さらに従業員が仕事と家庭を両立し、全従業員が働きやすい環境を整備することにより、持てる能力を最大限に発揮し自己実現できるよう、また優秀な従業員の定着や人材の確保のため次のように行動計画を策定する。

2. 計画期間 令和1年11月1日～令和6年10月31日 5年間

3. 取組内容

### 目標1 育児および介護関連の諸制度の拡充と取得の推進

#### ① 育児勤務規定の改定

現行の規定（小学校3年を終了するまで）を小学校卒業するまで延長する。

<対策>

1年11月から 情報収集・制度内容検討・制度設計を実施

3年10月まで 制度および規定改定

#### ② 計画期間内に従業員の育児休業等の取得状況を次の水準以上にする。

男性・・・計画期間内に取得者を実現すること

女性・・・取得率を80%以上とすること

<対策>

2年 1月から 男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職及び男性従業員を対象とした研修などの実施

1年11月から 育児休業の取得希望者を対象とした講習会の実施

#### ③ 子ども手当の創設

<対策>

1年11月から 情報収集・制度内容検討・制度設計を実施

6年10月まで 制度および規定制定

### 目標2 両立支援制度の社内への周知徹底

#### ① 自社における両立支援制度をまとめたマニュアル（ハンドブックなど）を改定し、全従業員へ配布する。

<対策>

2年 4月から 改定マニュアルを配布

#### ② ワークライフバランス研修を継続実施する

<対策>

1年11月から 採用時研修時等に実施

**目標 3 管理職層の意識啓発**

職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供及び研修の継続実施

<対策>

1年11月から 1年に一度の研修・セミナーを実施。随時、資料を配布

**目標 4 年次有給休暇の取得促進**

年次有給休暇の取得日数を一人当たり年間付与日数の70%以上の消化を目指す。

<対策>

1年11月から 年次有給休暇取得の現状を把握し、取得計画を策定

1年11月から 社内報・社内メールなどで啓発・キャンペーンを実施

**目標 5 所定外労働の削減**

現在実施している週2日のノー残業デーの継続と意識啓発などによる所定外労働の削減

<対策>

1年11月から 管理・監督職への啓発

**目標 6 若年者に対するインターシップ等の就業体験機会の提供**

大学生・高校生のインターシップの拡充・継続

中学生の職場体験学習及び特別支援学校の職場体験学習の拡充・継続

<対策>

1年11月から 継続的に受入れる

**目標 7 女性管理職の登用の加速化**

管理職（部長職以上）に占める女性割合を20%以上にする。

<対策>

1年11月から 社内の意識改革を図るため、固定的な性別役割分担意識の是正や、女性のキャリアアップ支援のための情報提供及び研修を継続的に実施する（1年に一度の研修・セミナーの実施。随時、資料を配布）。

1年11月から 管理職登用において女性が満たしにくい条件がないかについて把握し、必要に応じて解決策について検討を行い、実行する。

1年11月から 中堅の女性社員に管理職に必要なスキル習得を目的とした研修・セミナーへ参加させるほか、配置転換を検討のうえ実施する。

以上