

当社は3月26日の取締役会にて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」を策定し、3月30日に兵庫県労働局に届出を行いました。

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」の策定について

I. 基本的な方針

弊社の現状として、ここ数年来の業績不振により、採用の手控えや数度のリストラの影響により、子育て世代の従業員が少なく、また、少数精鋭による人員体制の影響もあり、育児休業・短時間勤務制度の利用が取得し難い状況にある。そのことが制度適用の申請実績が無いことに繋がっていると推測される。これらの状況を鑑み、第3次計画を策定し、推進するにあたり、今後需要が増えるであろう介護休業への適用も視野に入れた、従業員や会社にとって負担の少ない育児・介護に対する新たな施策の導入を検討する。

また、地域での次世代育成への貢献として、工場見学やインターンシップの取組拡大を行い、次世代育成支援の推進を図るものとする。

II. 第3次計画(2015年4月1日～2017年3月31日)

目標① 育児・介護休業等に関する新たな施策の追加

＜計画期間＞ 2015年4月1日～9月30日

＜施策＞ 休業、短時間勤務は、他の従業員への負担の増加や、所得の減少が制度適用のネックになっている可能性が高い。そこで、業務をある程度維持し、従業員の育児・介護への支援策として時差出勤制度の導入を検討する。
その他、従業員や会社にとって負担の少ない施策の導入を検討する。

目標② 育児・介護に要する費用の貸付制度の導入

＜計画期間＞ 2015年4月1日～2016年3月31日

＜施策＞ 企業内の相互扶助組織である「日本橋梁互助会」での融資制度対象を拡大し、育児・介護に要する備品等の購入費用への貸付を可能とすべく、互助会の財政状況を検討の上、育児・介護資金の貸付制度への適用拡大を図る。

目標③ 積立有給休暇の育児・介護への適用拡大

＜計画期間＞ 2015年10月1日～2016年3月31日

＜施策＞ 有給休暇の利用促進と従業員の利便性の向上に向けて、積立有給休暇制度の育児・介護に対する適用拡大を検討する。

目標④ 短時間勤務社員制度の検討

＜計画期間＞ 2016年4月1日～2017年3月31日

＜施策＞ 育児・介護休業等での短時間勤務制度は、回数や期間の制約があり、必要な期間を十分にカバー出来ない場合も想定される。必要な期間を定めて短時間勤務社員として雇用を継続し、期間満了後には正規従業員として復帰可能な制度の創設に向けて、問題点の抽出や対策の検討を行う。

目標⑤ 工場や架設現場見学の実施、インターンシップの受入

＜計画期間＞ 2015年4月1日～2017年3月31日

＜施策＞ 社内だけでなく、地域での次世代育成支援への貢献のため、工場や橋梁の架設現場見学を実施するとともに、高校生、高専、大学生のインターンシップを積極的に受け入れ、社会体験を通じて、次世代育成を支援する。