

2024年3月29日

オリエンタル酵母工業株式会社 第10回行動計画

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、第10回行動計画を次のとおり策定する。

1. 計画期間 2024年4月1日～2026年3月31日の2年間

2. 内 容

子育てを行う労働者の職場生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境整備

- 目標1 社員が皆働きやすい環境を整えるために、時間外労働時間を減らすための対策を講じる。
- 目標2 ワークライフバランスの実現のために、有給休暇取得率の向上を目指す。
- 目標3 関連する社内規程の周知を徹底し、育児休業、短時間勤務制度、時間外労働・深夜業の制限等の利用促進を図る。
- 目標4 男性・女性を問わず育児休業を取得しやすい職場環境を作るため、各種研修時に関連法令や規程の説明を行い、育児・介護休業制度の利用対象者のみならず、会社全体への周知・啓発を図る。
- 目標5 育児休業からの復職後または子育て中の労働者へのカウンセリングサービスを継続する。
- 目標6 保健師によるメルマガを通してマタニティハラスメントやパタニティハラスメント防止を行い、ダイバーシティを理解した社員の育成を行うことで、子育てを行う労働者が働きやすい環境を整える。

<目標1の実施項目>

- ・2024～2025年度 事業場長へ毎月勤怠データを送付し、時間管理を促す。
残業時間が多い社員に対して、産業医面談を促し、上司、本人共に意識をさせる。

<目標2の実施項目>

- ・2024～2025年度 事業所協議会や地区懇談会で有給取得率をチェックし、取得率の向上を図る。年末年始や休日に合わせての有給休暇取得を通達等で促す。

<目標3～4の実施項目>

- ・2024～2025年度 育児休業に関する相談窓口の利用促進を図る。
- ・2024～2025年度 各種研修時に諸制度の周知と利用促進のための説明を実施
*新入社員研修（4月）、新任管理職研修（5月）新任指導職研修（5月）、新入社員フォローアップ研修（9月）等
出産を控えた社員及び、配偶者が出産した社員に対する諸制度の説明書類の送付実施。

<目標5の実施項目>

- ・2024～2025年度 カウンセリングサービスについて社内電子掲示板・メールにてPR。

<目標6の実施項目>

- ・2024～2025年度 保健師によるメルマガでマタニティハラスメントやパタニティハラスメントについて周知。

以上