

株式会社グローバル・ニュークリア・フュエル・ジャパン 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とともに、次世代育成支援について地域に貢献する企業として、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間

2. 具体的内容

次世代育成支援対策に取り組むため、人事労務担当及び労働組合代表により、引き続き必要な制度や環境を整備し、従業員へ関連制度の情報提供を行う。

I. 雇用環境整備に関する事項

目標1：計画期間内に育児休職の取得状況を次の水準以上にする

男性社員・・・2人以上の取得
女性社員・・・取得率100%

<対策1> 育児休職制度の認知度を引き続き高める

男性の育児休職が取得可能であることを周知するため、定期的に社内全社配信メールにて従業員に周知する

<対策2> 育児休職取得社員の休職中の対応として、社内情報等の提供を行うなどし、休職復帰のための環境を向上させる

令和2年4月：育児休職中に会社の近況を伝える方法の検討を開始する

令和2年6月～：育児休職取得社員への社内情報等の提供を職制を通じて開始する

目標2：慶事休暇(配偶者の出産時の休暇)の取得状況を次の水準にする

男性社員・・・対象者の85%以上が休暇1日以上を取得する

<対策1> 慶事休暇(配偶者の出産時の休暇)についても、目標1の<対策1>にて用いる社内全社配信メールにて周知の対応を行う

II. 労働条件の整備に関する事項

目標1：年次有給休暇の取得率を次の水準にする

社員一人平均取得日数：15日／人・年

<対策1> 年次有給休暇取得の促進

- ・定期的に人事部より全従業員に年休取得促進の案内を実施する
- ・年休取得推奨日の設定や交代勤務を実施する部門においての連続休暇取得促進の検討

目標2：次世代法関連の活動を全社員に周知する

<対策1> 社内全社配信メールにて周知を行う

目標3：子育てや出産をする労働者への支援として経済的援助を検討する

<対策1> 共済会理事会において入学祝金・出産祝金の増額を検討する

目標 4 :子育てをする労働者への支援の一環として、多様な働き方に応じた労働条件整備を検討する

<対策1> 在宅勤務・短時間勤務・短日勤務の拡充の必要性の検討

令和2年4月より上記の労使協議を開始する

Ⅲ. その他の次世代育成支援対策

目標 1 :子供が保護者の働いている場所や姿を知る機会を作る

<対策1> 社員家族を対象とした家族見学会の実施時期等を検討する

毎年4～6月:家族見学会実施内容の検討を開始

毎年7/8月:家族見学会を開催する

目標 2 :児童福祉活動を支援する

<対策1> 地域の福祉活動に対し適切な支援により児童への活動をサポートする

毎年4～6月:横須賀学童保育連絡会、県立養護学校や児童福祉施設等、支援先団体と支援方法を検討し、サポート先を選定し支援内容を決定する

毎年7～12月:上記支援活動を実施する

目標 3 :児童養護施設への支援活動

<対策1> 地域の児童養護施設に対しアウトドアプログラムの提供を行う

毎年4～6月: 上記支援活動の企画・検討

毎年7～12月: 上記支援活動を実施する

以上