

株式会社 第一印刷所

<http://www.dip.co.jp>

所在地／新潟県新潟市

従業員／285名(男性210名、女性75名)

資本金／4,715万円

業種／印刷業



◆当社の経営理念～次世代育成(子育て)支援に関する考え方～

当社は、地域社会の活性化と社会貢献を目標としている。社会の発展には少子化対策は不可欠であるとの認識のもと、仕事と子育て

の両立を図るため必要な職場環境整備に計画的に取り組む。

◆行動計画の策定・実施の経過

1. 行動計画策定に取り組んだ動機・背景

当社は、平成17年4月時点で労働者数301人以上ということもあり、労働局の要請により行動計画の策定に取り組んだ。また、同年7月に21世紀職業財団より、“男性の育児休業取得促進”の取組みについて依頼されたことも策定に拍車をかけた。さらに、先述の少子化対策の一環として、男性の育児休業を推進するとともに、社員の仕事

と家庭の両立支援を計画策定によって充実させることとした。

2. 行動計画策定の体制づくりと策定の手順

人事課を主体に、“社員が安心して推進できる制度づくり”を合言葉に、当社設置のポジティブアクション推進委員会や職場活性化委員会を活用して、ボトムアップ型の意見集約に努めた。

◆行動計画達成のための工夫・改善点

社員のためにつくった制度が、絵に描いたもちに終わらず、実際に社員が利用しやすい機能するよう、各部署の管理職の理解・協力を求めると同時に、パソコンの掲示板を通じて社員に対する制度の周

知を徹底し、社内全体の意識改革を図った。第2回目の計画については、育児休業の分割付与等を目標に掲げることを検討している。

◆認定を目指す理由～認定のメリット～

認定マークを入社案内や会社案内等に表示することで、企業イメージの向上及び優秀な人材の確保が期待できるため、認定申請を考えている。

◆行動計画の策定効果

現在までに印刷オペレーターや営業社員が育児休業を取得しているが、他の社員の協力体制を築く意味で業務のマルチ化に取り組ん

でいるところである。その他、新卒者向けの会社説明会においても、耳を傾けてくれる学生も多くなった。

◆これから取り組もうとする企業へのアドバイス

計画の策定に当たっては、人事課だけでなく、社員参加型の委員会等を活用し、意見を反映させた上で具体的計画を立てるのが有効

的な推進策である。そのためには、関係法令を理解した上で、社員への周知徹底を図ることが必要である。

(株)第一印刷所の行動計画

育児応援・働きやすい環境プログラム

当社では次世代育成支援対策推進法に基づき以下の行動計画を作成しました。職員の皆さんが仕事と子育ての両立の実現と、子育てをしていない職員の皆さんも含めた全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、4つの目標を掲げました。

1. 計画期間 平成17年4月1日から平成20年3月31日までの3年間

2. 内 容

目標 1

子どもが生まれる男性職員が出産予定日の前後2週間以内に3日以内取得できる特別休暇(出産休暇)を導入し、取得率を30%以上にする。

対策

- 平成17年4月～ 制度の詳細を検討する。
- 平成18年1月～ 管理職を対象とした研修の実施、掲示板等を活用した周知・啓発の実施

目標 2

計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準以上にする。
男性職員:期間中1人以上取得する。
女性職員:取得率を70%以上取得する。

対策

- 平成17年4月～ 取得を容易にするため育児休業期間のうち3日間は有給扱いとする等の育児休業規程を検討する。
- 平成17年9月～ 管理職を対象とした研修の実施、掲示板等を活用した周知・啓発の実施

目標 3

平成18年1月までに、3歳から小学校に入学するまでの子を持つ職員が、希望する場合に利用できる勤務時間短縮等の措置に準ずる措置を導入する。(短時間勤務の制度、所定外労働をさせない制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度、フレックスタイム制のうちいずれか1つ以上)

対策

- 平成17年4月～ 職員の具体的なニーズの調査、制度の詳細を検討する。
- 平成18年1月～ 管理職を対象とした研修の実施、掲示板等を活用した周知・啓発の実施

目標 4

年次有給休暇の取得促進策として、マイホリデー(結婚記念日、本人・子供・配偶者の誕生日)における休暇の取得を呼びかけ、年次有給休暇を持つ職員のうち、マイホリデーに年次有給休暇を取得した職員数を計画期間内に30%以上にする。

対策

- 平成17年4月～ 部署別に取得状況を公開し、促進を図る。