

さまざまな企業の両立支援に関する
取組や一般事業主行動計画が閲覧できます。

企業名、キーワード、企業規模、業種、所在地で
簡単に検索することができます。

さあ、サイトにアクセスしてみよう!

<http://www.ryouritsushien.jp>



現在の登録企業
100社
[2007年10月01日現在]

MAIN MENU
HOME
取組事例の閲覧・検索
取組事例の新規登録
両立企業で企業登録
FF企業表彰関連情報
ご利用にあたって
お問い合わせ
サイトマップ

両立支援のひろばとは?
両立支援のひろばとは、企業が仕事と子育ての両立支援に関する取組を紹介するサイトです。仕事と家庭の両立支援を積極的に行っている企業の取組や、一般事業主行動計画等がご覧いただけます。

企業名、所在地、業種、企業規模等で検索することができます。また、両立支援に関する取組事例も掲載することができます。

サイトを訪ねていただく両立支援企業を掲載するとともに、自社のPRの場としても、積極的にご利用ください。

取組事例の検索はここをクリック。

厚生労働省で実施している
ファミリー・フレンドリー企業表彰の受賞企業と
その取組内容等がご覧いただけます。

両立支援のひろば

現在の登録企業
100社
[2007年10月01日現在]

MAIN MENU
HOME
取組事例の閲覧・検索
取組事例の新規登録
両立企業で企業登録
FF企業表彰関連情報
ご利用にあたって
お問い合わせ
サイトマップ

00000 アパレル

企業データ詳細

企業名: ○○株式会社
業種: 製造業
企業規模: 2,000人
所在地: 東京都港区○○2-4-3
電話: 03-0000-0000
FAX: 03-0000-0000
事業概要: 輸送用機械器具製造

一般事業主行動計画の概要

計画期間: 計画期間
平成17年4月1日～平成20年3月31日までの3年間

内容
育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境を整備する。
<目標1> 育児休業の取得率を向上する。
<目標2> 育児休業者の職場復帰支援を充実する。

働き方の見直しを行い、仕事と育児を両立できる職場環境を整備する。
<目標3> 社員全員の所定外労働時間を削減する。
<目標4> 年次有給休暇の取得を促進する。

一般事業主行動計画
我が社の両立目標
当社は、法を上回る育児休業制度を整備し、育児休業の取得を積極的に推奨しています。また、仕事と育児を両立できるように配慮した柔軟な勤務制度を設けています。

1 法を上回る育児休業制度
・子どもが3歳になるまで取得できます。
・配偶者が専業主婦(夫)でも取得できます。

2 育児に配慮した柔軟な勤務制度
・子どもが小学校3年生修了まで短時間勤務、始業終業時刻の繰上げ・繰下げを利用できます。

URL: <http://www.ooo.co.jp>

行動計画の具体的な内容がご覧になります。

新規登録はこちらから。

企業の両立支援の具体的な内容がご覧になります。

検索した企業の詳細なデータが
ご覧になれます。

あなたの会社の両立支援に関する取組や
一般事業主行動計画をサイトに掲載しましょう。

一般事業主行動計画の閲覧ができるものもあります。

〇〇株式会社行動計画

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、次のように行動計
画を設定する。

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

内容

目標1 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。
男性社員…一年に1人以上取得すること。
女性社員…取得率を90%以上とすること。

(対策)
平成17年6月～ 社内報やイントラネットを活用し、制度の周知・啓発の実施
平成17年10月～ 男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職を対象
とする研修を実施

目標2 育児休業者の職場復帰支援を充実する。

(対策)
平成17年6月～ 育児休業者に復帰前後の面談を実施
平成17年8月～ 育児休業中の業務進捗の維持、向上のためのプログラムを導入

目標3 社員全員の所定外労働時間を一人あたり年間〇〇時間未満にする。

(対策)
平成17年6月 所定外労働の原因の分析等を行うプロジェクトチームの設置
平成18年度～ 管理職を対象にタイムマネジメント研修を実施

目標4 年次有給休暇の取得日数を一人あたり平均年間〇〇日以上とする。

(対策)
平成17年8月～ 社内報やイントラネットを活用し周知・啓発の実施

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、301人以上の労働者を雇
用する事業主は、「一般事業主行動計画」を策定し、その旨を都道府県
労働局へ届け出なければなりません。
300人以下の労働者を雇用する事業主も行動計画を策定し、届け
出るよう努めなければなりません。