

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

フカイ工業株式会社 行動計画

両立支援制度を充実させ、女性が活躍でき、誰もが仕事と子育てを両立させることができる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間 2025年4月1日～ 2030年3月31日

2 当社の課題

- (1) 男性の育児休業について、昔の考え方で積極的に取れない環境がある。
- (2) 男性の育児休業について、取り方ルールなどの認知度が乏しい。
- (3) 多様な働き方に対応していくために仕事と休みを切り分ける考え方が必要。
- (4) 人によって、有休取得日数、残業時間に乖離がある。

3 目標と取組内容・実施時期

目標1 育児休業等を取得しやすい環境作りのため、管理職への周知を年に1回以上行う。

(女、次)

〈取組内容〉

- ・2025年7月～ 役員会にて男性の育児休業についてのセミナーを行う。
- ・2025年5月～ 男性の育児休業についての啓発活動、ポスター作成。

目標2 長時間労働を削減するため、所定時間外労働時間を1人平均10時間以下にする。

(女、次)

〈取組内容〉

- ・2025年5月～ 帰りやすい職場風土にむけた管理職自身の勤務時間の管理
- ・2025年5月～ 職場の業務削減、作業時間の短縮の取り組みを実施。
- ・2025年4月～ ノー残業デーのポスター作成、掲示。

目標3 労働者の年次有給休暇の年間取得数を1人最低7日以上取得する。

(女、次)

〈取組内容〉

- ・2025年5月～ 個人別に有休取得状況の管理、指導
- ・2025年5月～ 夏期休暇の計画的実施に向けた作業計画の作成。

2025年3月28日

フカイ工業株式会社

代表取締役 深井研也

フカイ工業株式会社

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

従業員がその能力を發揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、また、仕事と子育ての負担を軽減し、その継続就業や円滑な職場復帰を図るために次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年4月1日～令和8年3月31日

2. 内容

(目標)

女性の育児休業取得率100%を維持するとともに、
男性の育児休業取得率を20%以上とする。

(取組内容・実施時期)

令和4年4月～

- ①育児休業に関する申し出先、相談窓口を設置する。
- ②下記項目の説明を掲示板に貼りだして周知する。
- ③本人または配偶者の妊娠・出産が判った従業員に対して、育児休業制度等に関する以下の事項を個別に丁寧に説明し、取得意向の確認を書面にて行う。

- ・ 育児休業・産後パパ育休に関する制度
- ・ 育児休業・産後パパ育休の申し出先
- ・ 育児休業給付に関すること
- ・ 従業員が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取扱い

以上