

コンピューターマネージメント株式会社

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の変更について

次世代育成支援推進法では、国や地方公共団体による取組とともに、従業員が仕事と子育てを両立させ、少子化の流れを変えるため、企業にも「一般事業主行動計画」の策定・実施が義務付けられています。

当社は、行動計画として当局(大阪労働局)に届出し、2021年4月及び2024年3月に当サイトで公表しておりましたが、この度、下記の通り計画目標と計画期間の変更を当局に届出しましたので追加公表します。

1. 変更後計画期間 2021年4月1日～2025年3月31日までの4年間

2. 変更後内容

目標1： 行動計画最終年度の年次有給休暇の取得率を73%以上とする。

〈具体的対策〉

- 連休の谷間など、有給取得奨励日を毎年設定し、従業員が有給を取得しやすい環境を造成していく。
- 毎年、有休取得努力義務日数を設定し、本部と各部所の所属長と従業員本人が協力して、その計画的取得を推進する。
- 有給取得奨励日を9日間設定する。
- 有休取得努力義務日数を9日とする。

目標2： 行動計画最終年度の男性の育児休業等(育児目的休暇含む)取得率を70%以上とする。

〈具体的対策〉

- 社長名の育児休業取得支援方針を策定し、社内に周知する。
- 全役員・全従業員対象に年1回の育児休業についての教育を実施する。
- 「育児・介護休業等に関する規程」並びにマニュアル「CMKの育児休業制度」を改訂し相談窓口の機能等を充実させる。
- 育児休業対象者のスムーズな育児休業取得および育児休業後の円滑な職場復帰を支援するため育休取得者とその上長とが面談を行い、「育休復帰支援プラン」

を策定する。

- 育児休業取得を躊躇する男性従業員に対し、育児休業制度や給与助成制度を周知するとともに、当社が男性の育児休業取得を奨励していることを伝え、取得への意識づけを行う。

以 上