

# ◆次世代育成支援対策に関する エムサスの一般事業主行動計画案

社員が仕事と子育て両立させることができ、社員全員が働きやすい雇用環境を整備することにより、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策定する。

・「会社は小さな社会、大きな家族」という考えのもと、「会社の最も大切な資源」である従業員が生き生きと働き続けることができる会社を目指す。

●産前産後休業や育児休業、育児休業給付、産休及び育児休業中の社会保険料免除等の制度の周知や情報提供を行い、特に男性の育児休業及び関連休暇取得を促進させるための措置を実施する。

<現行>

会社の育休取得者数(過去3年間): 2名

<対策>

- ・警備士も含めた規程の整備
- ・介護、育児などに関するガイドブックや周知文書(男性社員も可能であることを強調)を作成。社内報で社員の家族へも周知。  
(周知活動から、介護などに理解のある会社だという認識が深まり相談がしやすくなる)
- ・制度に関する管理職を対象とした研修

<達成時期>

2024年3月まで

●正社員の年次有給休暇の取得率について、1人平均年間50%を目指す。

<現行>

○正社員の年休取得率([有給休暇取得日数÷有給休暇付与日数×100]): 32% <2022年>  
※正社員の未取得者数割合: 37.2%

<対策>

- ・年次有給休暇の取得状況について実態把握
- ・未取得者への上司による声掛け、文書等で取得を推進
- ・各部署の取得率を集計し、取得率の低い部署に対しては改善案の提示を指示する。
- ・有休休暇の取得の阻害要因をヒアリングにより特定
- ・計画的なリフレッシュ休暇(連休)や突発的な年次有給休暇を取得しやすい環境構築のため、社員の意識改革や業務の標準化等を行う。
- ・支店毎の年休取得率を人事評価の対象にするもしくは賞与の支店別上乘せ係数に加味する

<達成時期>

2025年3月まで