

オリエンタル酵母工業株式会社 第9回行動計画

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、第9回行動計画を次のとおり策定する。

1. 計画期間 2022年4月1日～2024年3月31日の2年間

2. 内 容

子育てを行う労働者の職場生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境整備

- 目標1 関連する社内規程の周知を徹底し、育児休業、短時間勤務制度、時間外労働・深夜業の制限等の利用促進を図る。
- 目標2 男性・女性を問わず育児休業を取得しやすい職場環境を作るため、各種研修時に関連法令や規程の説明を行い、育児・介護休業制度の利用対象者のみならず、会社全体への周知・啓蒙を図る。
- 目標3 労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知及び育児・介護休業法に基づく育児休業や時間外労働・深夜業務の制限、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業、妊娠中及び出産後の女性労働者への保健衛生など、諸制度の全社への周知を図る。
- 目標4 育児休業からの復職後または子育て中の労働者へのカウンセリングサービスを継続する。
- 目標5 保健師によるメルマガを通してマタニティハラスメントやパタニティハラスメント防止を行い、人事考課者研修やコーチングを通して、ダイバーシティを理解した社員の育成を行うことで、子育てを行う労働者が働きやすい環境を整える。

<目標1～3の実施項目>

- ・2022年度 育児休業に関する相談窓口を設置し、利用促進を図る。
- ・2022～2023年度 関連法令や制度についての冊子やパンフレットを配布・社内電子掲示板に掲載。
- ・2022～2023年度 各種研修時に諸制度の周知と利用促進のための説明を実施
*新入社員研修（4月）、新任管理職研修（5月）新任指導

職研修（５月）、新入社員フォローアップ研修（９月）等
出産を控えた社員及び、配偶者が出産した社員に対する諸
制度の説明書類の送付実施。

<目標４の実施項目>

- ・２０２２～２０２３年度 カウンセリングサービスについて社内電子掲示板・メールにてPR。

<目標５の実施項目>

- ・２０２２～２０２３年度 保健師によるメルマガでマタニティハラスメントやパタニティハラスメントについて周知。
人権啓発研修（８月～１２月）や人事考課者研修（８月）、コーチング（８月～１２月）を通して、ダイバーシティへの意識を高める。

以上