

2020年10月1日

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべ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策定する。

1. 計画期間 2020年10月1日～2025年9月30日までの5年間

2. 内容

目標1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性社員・・・計画期間中に1人以上取得すること

女性社員・・・取得率を80%以上にする

<対策>

- 2020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、自社制度説明を行う。また、管理部が育児支援制度に関する相談窓口となり、社員からの相談対応を行う。
- 2021年1月～ 育児休業の取得希望者を対象とした講習会の実施

目標2：バースデー休暇の取得率を60%以上とする。

<対策>

- 2020年11月～ 管理部と福利厚生委員会で取得率を上げる案を検討
- 2021年1月～ バースデー休暇について福利厚生委員会より朝礼にて社員に周知する。



2018年10月1日

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべ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策定する。

1. 計画期間 2018年10月1日～2020年9月30日までの2年間

2. 内容

目標1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性社員・・・計画期間中に1人以上取得すること

女性社員・・・取得率を80%以上にする

<対策>

●2018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、**自社制度説明**を行う。また、**管理部が育児支援制度に関する相談窓口となり、社員からの相談対応を行う。**

●2019年1月～ 育児休業の取得希望者を対象とした講習会の実施

目標2：パースデー休暇の取得率を60%以上とする。

<対策>

●2018年11月～ 管理部と福利厚生委員会で取得率を上げる案を検討

●2019年1月～ パースデー休暇について福利厚生委員会より朝礼にて社員に周知する。



野水鋼業 株式会社 次世代育成対策推進法にかかる行動計画（第一回）

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべ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策定する。

1. 計画期間 2016年10月 1日～2018年 9月30日までの2年間

2. 内容

目標1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性社員・・・計画期間中に1人以上取得すること

女性社員・・・取得率を80%以上にする

<対策>

- 2016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、**自社制度説明を行う。また、管理部が育児支援制度に関する相談窓口となり、社員からの相談対応を行う。**

- 2017年 1月～ 育児休業の取得希望者を対象とした講習会の実施

目標2：年次有給休暇の取得促進の為の措置として、**社員の誕生日に有給休暇の計画的付与を行う、通称「バースデー休暇」を設定し、7割以上の取得を目指す。**

<対策>

- 2016年10月～ 問題点の検討

- 2017年 3月～ バースデー休暇の実施

NOMIZU ニュース及びHPにより社員及び社外に公表

2016年10月1日