

# 行動計画（第3回）

株式会社ミュキデンタルラボラトリー

従業員の人生の転機に寄り添う規則・体制・風土づくりを目指し、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 27 年 11 月 01 日～平成 32 年 10 月 31 日

2. 内容

## 【目標 1.】妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施

妊娠中や出産後の女性労働者に対してはどのような制度があるか、また全体に対しては、周囲からの理解と配慮が必要であることを周知するとともに、誰でも気軽に相談できる環境づくりを目指す。

	年度	内容	詳細
対策	平成 28 年	制度の周知と情報提供	自社サイト上に掲載・都度更新 管理職が対象者に対し個別に説明・資料配布
	平成 29 年	相談体制の確立	担当者を取締役により選任・掲示回覧による周知説明
		相談体制の運用	担当者は定期的に外部講習会に参加

## 【目標 2.】男性の子育て目的の休暇の取得促進

男性労働者でも子育て目的の休暇を取得できることを周知するとともに、対象者に対しては育児休暇取得ガイドを作成して取得方法等の説明を行い、取得促進を目指す。

	年度	内容	詳細
対策	平成 28 年	介護休暇対象家族の範囲拡大	産後間もない経産婦を要介護状態にある家族と看做して休暇取得を可能とする
		現状ある休暇制度についての周知	有給休暇（給与明細に記載） 子の看護休暇（子 1 人に対し年 5 日、2 人以上は年 10 日） 介護休暇（当該家族 1 人に対し年 5 日、2 人以上は年 10 日）

## 【目標 3.】育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供

育児休業終了後の職場復帰に伴う様々な不安を軽減し、育児休業を心置きなく取得できる環境づくりを目指す。

	年度	内容	詳細
対策	平成 28 年	育児休業制度の周知	自社サイト上に掲載・都度更新 管理職が対象者に対し個別に説明・資料配布
		育児休業に対する会社の方針表明	自社サイト上に掲載 管理職が対象者に対し個別に説明
		職業能力開発及び向上のための情報提供	外部講習会への参加・定期業務連絡メールによる社内現状把握、いずれも強制ではなく希望者に対して行う

**【目標 4.】 育児・介護休業法に基づく育児休業等、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など諸制度の周知**

育児・介護休業法に基づく育児休業等、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等諸制度の周知を図る。

	年度	内容	詳細
対策	平成 28 年	諸制度の周知	自社サイト上に掲載・都度更新 管理職が対象者に対し個別に説明・資料配布

**【目標 5.】 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施**

退職、出産を経て子育てがひと段落した時に、かつてやりがいを持って勤めてきた仕事に復職し、その能力を発揮してもらえそうな雇用環境を整えることで、仕事と子育ての両立を目指す。

	年度	内容	詳細
対策	平成 28 年	再雇用制度の周知	自社サイト上に掲載 管理職が対象者に対し個別に説明

**【目標 6.】 所定外労働の削減のための措置の実施**

個別指導を行い作業手順を変えることで、会社全体の所定労働時間の削減を実現し、従業員の健康維持と私生活の充実を目指す。

	年度	内容	詳細
対策	平成 27 年	労働時間管理指導	管理職が対象者に対し個別に業務の効率化を目的とした作業手順の見直し指導を行う 全体に対しては労働時間を自己管理することの大切さについて指導する
	平成 28 年	完全消灯時間を設ける	業務の効率化と労働時間の自己管理による所定外労働削減実現後、段階的に完全消灯時間を設けて更なる会社全体の所定労働時間の削減を目指す
	平成 29 年	労働時間管理委員会設置	所定外労働削減実現後、維持継続するための労働時間管理委員会を設置し、労働時間の自己管理指導のマニュアル化と問題発生時の対応に努める

**【目標 7.】 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施**

年次有給休暇を気兼ねなく取得し、上手く利用してもらえそうな環境づくりを目指す。

	年度	内容	詳細
対策	平成 28 年	就業規則の見直し	有給休暇の半日単位での取得制度の導入・周知
		取得促進の呼びかけ	自社サイト上に掲載 管理職が対象者に対し個別に取得を促す
		有給休暇の利用方法	自社サイト上に掲載 管理職が対象者に対し個別に利用方法を教える

**【目標 8.】若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ、適正な募集・採用機会の確保その他の雇用管理の改善又は職業訓練の推進**

従来から行っているインターンシップ等の職場体験機会の提供を継続するとともに、トライアル雇用を通じた雇入れを活用し、適正な募集・採用機会の確保に努める。

	年度	内容	詳細
対策	平成 28 年	インターンシップ担当者教育	インターンシップ受入企業としての責務を果たすべく、担当者教育と受入体制の整備に努める <ul style="list-style-type: none"> <li>・インターンシップ担当者としての心構え</li> <li>・先輩社会人として恥ずかしくない振る舞い</li> <li>・カリキュラムの充実 … 他</li> </ul>
		適正雇用委員会の設置	適正な募集が行われているか、差別的な偏った採用が行われていないかどうかを確認する、適正雇用委員会を設置する
		職業訓練の推進	自社サイト上及び社内掲示により、他薦・自薦問わず職業訓練希望者を募集し、職業技術向上を推進する

