

佐藤食品工業(株)「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画

当社は従業員が仕事や家庭生活（特に子育て）を両立させることができ、従業員全体が働きやすい環境をつくることによって、すべての従業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 平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間
2. 内容 以下のとおり

1 雇用環境の整備に関する事項

(1) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

エ 目標1：育児休業を取得しやすく、また職場復帰しやすい環境を引続き整備し、女性従業員の取得率100%を維持するとともに、男性従業員の1名以上の取得を目指す。

〈対策〉①必要に応じて派遣労働者等の受入れをすすめ、旧職務への原則復帰を維持し、復帰従業員への引継ぎ期間を十分に設ける。

②男性従業員も育児休業を取得できることを周知する。

③育児休業の対象となる子を養育する男性従業員に対して育児休業取得の勧奨を行う

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

ア 目標2：所定外労働の削減のための措置を実施する。

〈対策〉①更なる勤務体制の見直しやIT等のシステム整備を進め、業務の効率化を図る。

②所定労働時間内に業務を終了させようとする意識啓発を語り、所定時間外労働を削減する。

③所定時間外労働の削減の必要性について注意喚起し、その周知を継続して行う。

イ 目標3：年次有給休暇の取得促進のための措置を実施し、取得率80%以上を目指す。

〈対策〉①仕事や情報の共有化を進めるとともに、取得促進を呼びかけ取得しやすい環境づくりを行い、全従業員の取得率を最低50%以上にする。

②計画的付与等の年休取得促進につながる制度を検討する。

③半年ごとに取得率が50%未満の従業員を抽出し個別に年休取得の勧奨を行う

2 1以外の次世代育成支援対策に関する事項

(5) 目標4：若年労働者に対する支援としてインターンシップ等の就業体験機会を提供し、高い就業意識の育成を図る。

〈対策〉①平成27年4月以降インターンシップ等に関する検討を開始し、受入計画を作成する。

②受入計画に基づいて平成32年3月までにインターンシップ等を30名以上受け入れる。

以上