

株式会社 かんこう 行動計画（女性活躍推進法に基づく）

2022年3月9日作成

経営企画室

家庭における育児参画、家族の介護参画を男性従業員にも取得しやすい職場環境を整えることで、女性も家庭以外での活躍の場を広げ、社会貢献に資する機会を増やすため、以下のように行動計画を策定する。

○計画期間 2022年4月1日～2026年3月31日

○目標

上記計画期間における男性の育児休業取得、育児目的休暇（新設）取得、育児短時間勤務制度利用、育児のための在宅勤務制度利用の合計を30%にする。介護にあつては相談を受けた従業員（男女区分なし）のうち、1日の勤務時間の短時間勤務実施者を30%を目標にする。

○取組内容・実施時期

【1】目標値実現のための規程を一部改訂（2022.4.1改訂予定）

| 項目 | 概要 | 対象社内規程 | 備考 |
|------------------|--|--------|---------|
| 育児目的休暇（無給） 新設 | 育児、幼稚園・保育園等の行事参加など子の世話全般、あるいは妊娠中の配偶者の世話のためなどに利用できる | 就業規則 | 詳細は別紙参照 |
| 育児短時間勤務の特例扱い（※） | 満1歳到達日以前の子のための育児短時間勤務に係る短縮勤務時間の給与控除をしない（既存ルール改訂） | 育児休業規程 | 同上 |
| 介護短時間勤務の特例扱い | 1日の勤務時間1Hまたは2H短縮する介護短時間勤務を選択した場合は、当該短縮分の給与控除しない（既存ルール改訂） | 介護休業規程 | 同上 |

※原則としては育児短時間勤務より育児休業を推奨

【2】社内周知・教育

- 1) 2022.3.9～ 本「行動計画書」、「一般事業主行動計画策定・変更届（様式第1号（省令第一条及び第五条関係）」及び上記規程改訂の社内周知（イントラネット他）、並びに本「行動計画書」の採用HPへの掲示
- 2) 2022.3.9～ 厚労省作成「育児休業は、男性も取得できます！」のポスター社内掲示（イントラネット他）
- 3) 2022.3.9～ 従業員が産前産後休業や育児休業対象者になることが判明した都度、以下の作業を行う（人事担当者から）
 - ・「父親の仕事と育児両立読本」配布（男性社員のみ）
 - ・出産・育児にかかわる各種制度（社内支援、公的支援）の個別説明を行う
 - ・対象者発生時には上司に産前産後・育児休業等の申し出を会社は断れないことを説明し、マタハラ、パタハラの予防喚起をする。

以上

【育児目的休暇（就業規則）】

看護、幼稚園・保育園等の行事参加など子の世話全般、あるいは妊娠中の配偶者の世話のためなどに利用できる休暇（無給休暇です。当該休暇を整備することは法的義務ではありません）。

- 詳細：出生前6週間（出産予定日と実際の誕生日が異なる場合は、早い方の日にちを基準とする）から小学校就学の始期に達するまでの同居する子を養育する従業員（日雇いを除く）は当該子の養育（出生前にあつては、配偶者の出産及び出産後の準備、出産に係る見舞い等目的も可能）のために育児目的休暇（無給休暇）を1日単位で取得できます。ただし、1年間（10月1日～翌年9月末日）に5日（二子以上（双児等を含む）の場合は10日）が限度です。

この休暇の取得にあつては事前に対象となる子の氏名、生年月日、理由を上司経由で申出て会社に認められた場合に可能となります。この時会社からの求めがあれば休暇取得目的を証明する書面を提出していただきます。なお、この休暇には育児休業の時のような社会保険免除や、休業手当等の公的補助はありません。

【育児短時間勤務の特例扱い（育児休業規程）】

育児短時間勤務申請可能期間のうち、満1歳の到達日以前の勤務短縮時間については月例賃金の固定給部分減額計算を行わないこととし、育児時間取得のハードルを下げます。

- 詳細：月給者については、対象となる子の満1歳の到達日以前の育児短時間勤務に係る短縮時間について、減額計算を行わず全額支給とします。時給者についても短縮時間分の時給を支払います。なお、当該短縮時間内で止むを得ず勤務した場合であってもその勤務時間部分の賃金の別途支払及び割増し支払は行いません。

【介護短時間勤務の特例扱い（介護休業規程）】

介護短時間勤務のうち1日の所定勤務時間を短縮する制度（1Hまたは2H短縮）を選択した場合は、介護にあたる従業員の支援として当該短縮時間分の減額をしません。なお、所定勤務日を減らす短縮制度を選択した場合は減額します。

- 詳細：固定的賃金の月額（月給者）＝短縮時間分の減額処理は行いません。ただし、当該短縮時間内で止むを得ず勤務した場合であっても、その勤務時間部分の賃金の別途支払及び割増し支払は行いません。
時給者の賃金＝短縮時間分の時給を支払います。なお、当該短縮時間内で止むを得ず勤務した場合であってもその勤務時間部分の賃金の別途支払及び割増し支払は行いません。