

## 一般事業主行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境を整備を行うため次のように行動計画を策定する

計画期間 平成29年06月01日～平成31年05月31日までの2年間

目標1：妊娠中の女性社員の母性健康管理についてのパンフレットを作成して社員に配布し、制度の周知を図る。

1-ア

### 【母性健康管理について】

#### ①働く女性の現状として

近年、女性の社会進出が進み妊娠中又は出産後も働き続ける女性が増加しています  
女性にとって最も重大なイベントであり母体にとって大きな負担であることは明らかです  
また、妊娠・出産を機会に仕事を退職する女性がまだまだ多いのが現状です

#### ②職場における女性健康管理の現状として

企業における妊娠・出産に関する社内制度の規定状況を見ると「母性健康管理の措置」について、  
通院休暇等を規定している割合は半数にも満たず、制度が充分整っていないのが現状です

#### ③母性健康管理の必要性として

「母性健康管理の取り組み」は、女性労働者が妊娠中又は出産後も安心して働き続けるために  
事業主、総務・人事担当者および産業保健スタッフ等が協働し、事業所内で妊娠中及び  
出産後の女性労働者の状態に応じて、業務負荷を調整したり労働環境を整備したりすることが活動の中心となります  
また、「母性健康管理指導事項連絡カード」を企業が費用を負担するなどして積極的に活用すれば、  
医師、企業と女性労働者の間で、妊娠中の健康管理の意識を高め、切迫流・早産や妊娠高血圧症候群等の症状を  
予防する効果が期待されます。さらにこの取り組みは、女性労働者の社会参画支援だけでなく  
少子化対策、労働者のワークライフバランス志向の高まりにおいて企業が貢献していく上で重要な活動であるといえます  
よって、今後も企業が母性健康管理の取り組みを積極的に推進していくことが望まれます

#### ④母性健康管理(妊娠中及び産後1年を経過しない女性が対象です。)

※保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保

事業主は、女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間を確保することが  
できるようにしなければなりません

健康診査等を受診するために確保しなければならない回数

○ 妊娠中

妊娠23週までは4週間に1回

妊娠24週から35週までは2週間に1回

妊娠36週以後出産までは1週間に1回

※妊娠中及び出産後の女性労働者が健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合は、その女性労働者が受けた  
指導事項を守ることが出来る様にする為に、事業主は勤務時間の変更や勤務の軽減等の措置を講じなければならない  
ようにするために、事業主は、勤務時間の変更や勤務の軽減等の措置を講じなければなりません

○ 妊娠中の通勤緩和(時差通勤、勤務時間の短縮等の措置)

○ 妊娠中の休憩に関する措置(休憩時間の延長、休憩回数の増加等の措置)

○ 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置(作業の制限、休業等の措置)

※労働基準法における母性保護規定

産前産後休業として産前は6週間・産後は8週間女性を就業させる事は出来ません

※育児休業制度

1歳に満たない子を養育する男女労働者は、育児休業を取得できます

かねひさ株式会社

目標 2：平成 30 年 01 月までに、小学校就学前の子を持つ社員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。

1-カ

<対策>

- 平成 29 年 06 月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 平成 30 年 01 月～ 制度の導入、社内広報誌などによる社員への周知

目標 3：平成 30 年 01 月までに、子の看護休暇制度を拡充する（子の対象年齢の拡大、半日又は時間単位での取得を認めるなどの弾力的な運用）。

1-ク

<対策>

- 平成 29 年 06 月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 平成 30 年 01 月～ 制度の導入、社内広報誌などによる社員への周知

目標 4：平成 30 年 01 月までに、子どもの出生時に父親が取得できる休暇制度を導入する

1-イ

<対策>

- 平成 29 年 06 月～ 社員のニーズの把握、検討開始
- 平成 30 年 01 月～ 制度の導入、管理職研修及び社内広報誌などによる社員への周知

目標 5：平成 30 年 01 月までに、従業員全員の所定外労働時間を、1 人当たり年間 300 時間未満とする。

2-ア

対策>

- 平成 29 年 06 月～ 所定外労働の原因の分析等を行う
- 平成 29 年 06 月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を 4 回実施
- 平成 29 年 06 月～ 社内広報誌等による社員への周知
- 平成 29 年 08 月～ 各部署における問題点の検討及び研修の実施

目標 6：妊娠中や産休・育休復帰後の女性社員のための相談窓口を設置する。

1-ア

<対策>

- 平成 29 年 06 月～ 相談窓口の設置について検討
- 平成 29 年 07 月～ 相談員の研修
- 平成 29 年 08 月～ 相談窓口の設置について社員への周知

目標 7：年次有給休暇の取得日数を 1 人当たり平均年間 6 日以上とする。

2-イ

<対策>

- 平成 29 年 06 月～ 年次有給休暇の取得状況を把握する
- 平成 29 年 07 月～ 計画的な取得に向けて管理職研修を計画期間中に 4 回行う
- 平成 30 年 01 月～ 各部署において年次有給休暇の取得計画を策定する
- 平成 30 年 01 月～ 社内広報誌などでキャンペーンを行う