

株式会社静岡新聞社 行動計画

従業員が仕事と子育てを両立しながら、その能力を十分に発揮できる雇用環境の整備を行うとともに、次世代育成支援について地域に貢献する企業となるため、次のような行動計画を策定する。

1. 行動期間 平成 22 年 4 月 1 日から平成 24 年 9 月 30 日までの 2 年 6 ヶ月間

2. 内 容

雇用環境の整備に関する項目

目標1 育児休業に関して、計画期間中の取得を次の水準以上にする。

男性 計画期間内に 1 人以上取得する

女性 取得率 90%以上を維持する。

<対策>

- ・平成 22 年 4 月～ すでに人事部に開設している育児休業に関する窓口や社内ワーキンググループで、取得や制度についての相談を受け、社内イントラネットに制度を分かりやすく掲載。
また全従業員に行動計画の内容についての周知を徹底する。
- ・平成 22 年 9 月～ 従業員や管理職研修内で仕事と子育ての両立に関する内容を周知し、取得率の向上を図る。

目標 2 リフレッシュのための休日取得制度「リフレッシュ 7」、年間取得率の促進を図る。

<対策>

- ・平成 22 年 4 月～ 年初に各セクションから計画的取得予定を提出させ、3 ヶ月ごとにセクション別の取得率をイントラネットで公表し取得推進を呼びかける。

その他の次世代育成支援対策に関する項目

目標 1 労働者の子女を対象にした「こども参観日」を実施する。

<対策>

- ・平成 22 年 8 月～ 労働者の子女の参加を募り、長期休み期間に実施する。

目標 2 次世代を担う若者に社会や企業、仕事の紹介するため、小学生や中学生を対象に見学を積極的に実施するほか、学校や地域に対し、マスコミの仕事などに関するセミナーや講演会を開催する。

<対策>

- ・ 平成 22 年 4 月～ 各学校からの依頼や独自の調査により、それに適した社の体制を作り拡充する。

目標 3 静岡県内の大学を対象にしたインターンシップを実施する。次世代を担う若者に会社での仕事を紹介することにより、「働くことの意義」や「社会貢献の意味」などを伝えていく。

<対策>

- ・ 平成 22 年 6 月～ ホームページなどで参加者を募り実施する。

静岡放送株式会社 行動計画

従業員が仕事と子育てを両立しながら、その能力を十分に発揮できる雇用環境の整備を行うとともに、次世代育成支援について地域に貢献する企業となるため、次のような行動計画を策定する。

1. 行動期間 平成 22 年 4 月 1 日から平成 24 年 9 月 30 日までの 2 年 6 ヶ月間

2. 内 容

雇用環境の整備に関する項目

目標1 育児休業に関して、計画期間中の取得を次の水準以上にする。

男性 計画期間内に 1 人以上取得する

女性 取得率 90%以上を維持する。

<対策>

- ・平成 22 年 4 月～ すでに人事部に開設している育児休業に関する窓口や社内ワーキンググループで、取得や制度についての相談を受け、社内イントラネットに制度を分かりやすく掲載。
また全従業員に行動計画の内容についての周知を徹底する。
- ・平成 22 年 9 月～ 従業員や管理職研修内で仕事と子育ての両立に関する内容を周知し、取得率の向上を図る。

目標 2 リフレッシュのための休日取得制度「リフレッシュ 7」、年間取得率の促進を図る。

<対策>

- ・平成 22 年 4 月～ 年初に各セクションから計画的取得予定を提出させ、3 ヶ月ごとにセクション別の取得率をイントラネットで公表し取得推進を呼びかける。

その他の次世代育成支援対策に関する項目

目標 1 労働者の子女を対象にした「こども参観日」を実施する。

<対策>

- ・平成 22 年 8 月～ 労働者の子女の参加を募り、長期休み期間に実施する。

目標 2 次世代を担う若者に社会や企業、仕事の紹介するため、小学生や中学生を対象に見学を積極的に実施するほか、学校や地域に対し、マスコミの仕事などに関するセミナーや講演会を開催する。

<対策>

- ・ 平成 22 年 4 月～ 各学校からの依頼や独自の調査により、それに適した社の体制を作り拡充する。

目標 3 静岡県内の大学を対象にしたインターンシップを実施する。次世代を担う若者に会社での仕事を紹介することにより、「働くことの意義」や「社会貢献の意味」などを伝えていく。

<対策>

- ・ 平成 22 年 6 月～ ホームページなどで参加者を募り実施する。