

# 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

2009年6月

## 背景

日本政府は少子化の進行を深刻な問題として捉えています。301人以上の労働者を雇用する事業主は、一般事業主行動計画を策定し、速やかに各労働局雇用均等室に届け出なければならないと定められています。行動計画の一般への公表と従業員への周知も必要となります。

ゴールドマン・サックスは、子育て中の社員に適切な選択肢を提供することにより、仕事と家庭との両立を支援できるよう、以下のような2年間の行動計画を策定し、引き続き社員のニーズに合わせた職場環境を提供していきます。

## 行動計画

### 1. 期間:

2009年4月1日～2011年3月31日

### 2. 目標:

目標 1: ファミリー・フレンドリーな職場環境とする

- 1-1 産休・育休から復職する社員のサポート
- 1-2 子育て中の社員の仕事と家庭の両立支援
- 1-3 既存のプログラムと育児関連施策の周知徹底

目標 2: 子育て中の社員に最適なワーク・アレンジメントを提供する

既存のプログラムと様々なフレキシブル・ワーク・オプションの周知徹底

### 3. 行動計画と実施時期

目標 1		実施時期
1-1, 1-2	事業所近隣託児施設の開園による、フルタイム(月極)保育とバックアップ(一時預かり)保育の提供。	2009年4月(開園)
1-1	既存のマタニティ・メンタリング・プログラムを見直し、メンタリングを受けたいと希望する社員の要望により近いメンターとのマッチングを可能にする。	2009年第3四半期より実施
1-2, 1-3	社内メールやニュースレター、ゲスト・スピーカーを招いたイベントの開催などを通じて、子育て中の社員のネットワークをさらに促進する。また、社内でのベスト・プラクティスの共有、子育て中の社員をサポートする社内環境の整備、また経営陣に対しては問題点の改善を提案していくなどの、ネットワークを中心とした活動を推進する。	継続
1-2, 1-3	子供の誕生を控えた両親のためのガイドブック、産前産後休暇前個人セッション、社内セミナーなどを通じて、産前産後休職、育児休職、養子縁組休暇、家族非常時休暇、ペアレンティング休暇などの育児関連の施策の認識を高める。	継続
1-3	育児関連の情報をニュースレターや全社員向けメールにて配信する。	継続

1-3	事業所近隣託児施設の利用を促進するため、出産を控えた社員や新しく母親になった社員を対象に、社内メールやニュースレターを配信するほか、施設の見学ツアーを開催する。また産前産後休暇前の社員とミーティングを行い、利用可能な制度についての周知徹底を図る。	継続
1-3	人事部内にタスク・チームを編成し、既存の産前産後休暇前セッションを見直し、出産を控えた社員が人事上必要な事務手続き等を簡単に把握できるようなカレンダーを作成する。	2009年第2四半期より実施
<b>目標 2</b>		<b>実施時期</b>
2-1	定期的にイントラネットの内容を見直し、適宜、フレキシブル・ワーク施策関連情報を更新する。	2009年第2四半期より実施
2-1	多様な会社の取り組みや利用可能な制度・プログラムの情報を周知させるため、ニュースレターや全社員向けメール、またイベントやセミナーおよび管理職向け研修を通じて情報を発信。フレキシブル・ワークを推進する。	継続