

ゴールドマン・サックスの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

2011年4月

ゴールドマン・サックスは、子育て中の社員にワークライフ・フレキシビリティを提供することにより、仕事と家庭の両立を支援しています。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の整備に努めています。

行動計画

1. 期間:

2011年4月1日～2013年3月31日

2. 目標:

- 1:ワークライフ・フレキシビリティを支援する環境を引続き提供する
- 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
- 2:子育てや教育に関する情報を継続して提供する
- 2-1 既存のプログラムや子育てに関するポリシー及びその他選択肢の認知度向上を図る
 - 2-2 管理職への研修を通じたワークライフ・フレキシビリティの促進

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(東京チルドレンズセンター)での、フルタイム(月極)、パートタイム保育とバックアップ(一時預かり)保育の提供。	継続
1-1	産休前の個人面談を通じて、産休取得社員への支援とアドバイスを提供。	継続
1-1	産休前社員を対象にグループ・セッションを行い、産休中の支援内容やポリシー等を説明する。	2011年10月～
1-2	ワーキング・ペアレンツ・フォーラムと協力し、子育てのベスト・プラクティスの社内での共有を促進するとともに、産前産後休暇、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のポリシーに関するセッションや研修を行う。	継続
目標 2		実施時期
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子育て中の母親だけでなく、父親にも周知させるため、ニュースレターや全社員向けメール、イベントやセミナーを通じて情報を発信する。	継続
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。	継続
2-1	ワーキング・ペアレンツ・フォーラムと協力し、子育て関連のアクティビティを推進する。	継続
2-2	産休や子育て関連問題の意識向上のため、管理職者に研修を行う。	2011年10月～

