

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の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和2年4月1日～令和7年3月31日までの 5年間

2. 内容

目標1：出産や子育てによる退職者についての再雇用制度を設ける。

〈対策〉

- 令和2年4月 再雇用制度についての社内規程（名称「ジョブリターン制度規程」）を作成する。
- 令和2年4月～ 社内イントラでの掲示や労使協議・社内会議の場等を利用して従業員への内容周知を行う。
- 令和3年4月～ 利用状況を確認しながら定期的な内容周知を行うとともに、労働組合と連携しながら社内アンケートや各階層従業員への意見聴取を行い、活用事例等を公開するとともに、必要に応じて制度を改善する。

目標2：現行のフレックスタイム勤務制度をより利用しやすいものとする。

〈対策〉

- 令和2年4月～ 現行のフレックスタイム勤務制度の課題について、労働組合と連携しながら社内アンケートや各階層従業員への意見聴取を行い、改善の方向性をまとめる。
- 令和3年4月～ 社外専門家の意見を求めた上で、規程やシステムを整備・変更し、社内イントラでの掲示や労使協議・社内会議の場等を利用して従業員への内容周知を行う。
- 令和4年4月～ 定期的に実施状況や課題について確認し、活用事例等を公開するとともに、必要に応じて更に改善を行う。

目標3：現行のテレワーク勤務制度をより利用しやすいものとする。

〈対策〉

- 令和2年7月～ 総務省主催の「テレワーク・デイズ2020」に参加することで、現行のテレワーク勤務制度の課題について整理し、労働組合とも協議しながら改善の方向性をまとめる。
- 令和3年4月～ 社外専門家の意見を求めた上で、規程やシステムを整備・変更し、社内イントラでの掲示や労使協議・社内会議の場等を利用して従業員への内容周知を行う。
- 令和4年4月～ 定期的に実施状況や課題について確認し、活用事例等を公開するとともに、必要に応じて更に改善を行う。

目標4：男性の育児休業取得を促進するための措置を実施する。

〈対策〉

- 令和2年10月～ 男性で過去に育児休業の対象となった者にアンケートを行ない、休業を行う側から見た課題を整理する。
- 令和2年10月～ 育児休業対象者の上長にアンケートを行ない、上長側から見た課題を整理する。
- 令和3年4月～ アンケートにより整理された課題をもとに、労働組合とも協議しながら男性の育児休業取得促進策の案をまとめる。
- 令和3年10月 促進策を決定し、社内イントラでの掲示や労使協議・社内会議の場等を利用して従業員への内容周知を行う。
- 令和3年10月～ 促進策実施後の取得状況を随時確認し、活用事例等を公開するとともに、必要に応じて更に改善を行う。