

行動計画

当社では、「男女従業員の仕事と生活の調和を応援すること」を経営理念として、従業員の働き方について見直し、もっと子育てに関われるよう支援するため、職場環境の整備や女性活躍できる職場づくりに取組みます。

1、計画期間

令和2年5月1日から令和6年4月30日までの4年間

2、計画内容

①主に育児をしている従業員を対象とする取組み

①-1目標

子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

※目標達成のための対策

- R2年6月 従業員へのアンケート調査、検討開始。
- R2年6月～ 運用状況等を把握して制度を見直す。
- R2年11月～ 従業員へ周知啓発し、対象者には個別に運用促進を行う。

①-2目標

育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し

※目標達成のための対策

- R2年6月 業務内容及び業務体制の現況を把握。
- R2年6月～ 検討会議にて、各現場毎に同職種を2人以上の体制で行う。
- R2年7月～ 休業者が出た場合に代替要員として実施できるようにしておく。

①-3目標

従来、主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に採用する

※目標達成のための対策

- R2年5月～ 女性応募職種を協議する。
- R2年6月～ 女性労働者の配置を行う旨を従業員へ周知する。
- R2年6月～ 応募を開始し、2人以上の採用を目指す。

①-4目標

フレックスタイム制度の積極的な運用を目指す

※目標達成のための対策

- R2年6月 運用を従業員でも活用できるよう制度検討する。
- R2年6月～ 運用方法の詳細について検討開始。
- R2年11月～ 制度の運用方法を従業員へ通知する。

①-5目標

希望する労働者に対する職務や勤務地等の限定制度の実施

※目標達成のための対策

- R2年6月～ 相談窓口の設置。
- R2年6月 従業員に対し、現職種が希望職種であるかの聞き取り調査。
- R2年7月～ 随時従業員の希望に添うよう職種や勤務地を配置していく。

①-6目標

子育てを行う労働者の社宅への入居に関する配慮や子育てのために必要な費用の貸付けの実施

※目標達成のための対策

- R2年6月 相談窓口の設置。
- R2年7月～ 従業員に周知し利用を促す。

①-7目標

産前産後休暇や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険免除など制度の周知や情報提供を行う

※目標達成のための対策

- R2年6月 法に基づく諸制度の調査。
- R2年7月～ 制度に関するパンフレットを作成し従業員に配布。

①-8目標

出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施

※目標達成のための対策

- R2年6月 制度の利用状況を把握。
- R2年6月 検討会議を開催する。
- R2年7月～ 制度に関するパンフレットを作成し従業員に配布する。

②育児をしていない従業員も含めて対象とする取組み

②-1目標

R2年6月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定（拡充）する。

※目標達成のための対策

- R2年6月 実施状況を分析する。
- R2年6月～ 社内報やポスター、県内一斉参加などを活用した周知啓発を行う。
(従業員へ毎月1回会議にて周知する。)

②-2目標

R2年6月までに、年次有給休暇の取得日数を、一人当たり平均年間7日以上とする。

※目標達成のための対策

- R2年6月 年次有給休暇の取得状況について実態を把握。
- R2年6月 計画的な取得に向けた社内検討会議で検討開始
- R2年7月～ 有給休暇取得予定表の掲示や取得状況とりまとめなどによる取得促進のための取組み開始

③対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境の整備以外の取組み

③-1目標

地域における子育て支援活動への従業員の積極的参加の支援等子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施

※目標達成のための対策

- R2年6月 地域活動に参加するためのボランティア休暇の導入やスポーツ・文化活動など、地域の子育て活動に意欲のある従業員の積極的な参加を呼び掛ける。
- R2年7月～ 制度に関するパンフレットを作成し従業員に配布する。

③-2目標

R2年6月までに、インターンシップ等の受け入れ体制の充実を図る。

※目標達成のための対策

- R2年6月 インターンシップ受け入れ状況調査と問題点の分析を実施する。
- R2年6月～ インターンシップ体制の社内周知を行う。
- R2年7月～ インターンシップ制度を実施する。