

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」を経営理念の一つとし、全従業員が安心して仕事に取り組むことができ、その能力を十分に発揮できる職場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

平成 27 年 4 月 1 日～平成 30 年 3 月 31 日

2. 計画内容

目標1	育児休業取得について、男性も育児休業を取得できることを含め、職場の理解向上のための取り組みを行う
目標達成のための対策	平成 27 年 4 月～ 育児休業制度に関するパンフレットを作成し社員に配布 平成 29 年 4 月～ 育児休業制度の理解促進のため、全社員に対して研修実施

目標2	平成 30 年 3 月 31 日までに所定外労働時間を、1人あたり現状より1割削減する。
目標達成のための対策	平成 27 年 4 月～ 所定外労働の原因分析等実施 平成 27 年 12 月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修実施 平成 28 年 4 月～ 具体的な削減対策の検討・立案～実施 平成 29 年 4 月～ 削減効果のチェック及びフィードバック実施

目標3	育児・介護休業取得者に対し、休業前と復職後にキャリアコンサルティングを実施する。
目標達成のための対策	平成 28 年 9 月～ セルフ・キャリアドック制度導入の検討 平成 28 年 10 月～ 就業規則等規定の整備 平成 28 年 11 月～ 制度の導入、社内イントラネット等による社員への周知

目標4	子育て中の社員が利用できることも踏まえた短時間正社員制度を導入する。
目標達成のための対策	平成 28 年 9 月～ 短時間正社員制度導入の検討 平成 28 年 10 月～ 就業規則等規定の整備 平成 28 年 11 月～ 制度の導入、社内イントラネット等による社員への周知

目標5	年次有給休暇の取得率向上の一環として、計画年休制度を導入する。
目標達成のための対策	平成 29 年 1 月～ 計画年休制度導入の検討 平成 29 年 6 月～ 取得ルール、申請方法等詳細取決め 平成 29 年 10 月～ 就業規則等規定の整備 平成 29 年 11 月～ 制度の導入、社内イントラネット等による社員への周知

目標6	多様な働き方の選択肢として、子育て中の社員が利用できることも踏まえた在宅勤務制度の導入を検討する。
目標達成のための対策	平成 29 年度～ 在宅勤務の内容や対象について検討～課題分析