

次世代育成支援対策推進法行動計画

行動計画

社員が仕事と生活の調和を図り、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、その能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

<計画期間>

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間

<計画内容>

【目標1】 残業時間削減策を整備・拡充する

目標達成の為の対策と実施時期

令和2年4月～ 毎週水曜日のノー残業デーの実施状況を確認するとともに周知徹底を図る
実施日当日の社内一斉メールの配信、グループウェアへの掲載にて周知徹底
を図る。
実施状況により必要な対策を講じる。

令和3年4月～ 業務の効率化を進め、月次の残業時間の削減を図る。
月次の残業時間推移を確認し、必要な対策を講じる。

【目標2】 年次有給休暇の取得促進策を実施する

目標達成の為の対策と実施時期

令和2年4月～ 年次有給休暇の時間単位の周知徹底を図る。

令和3年4月～ 効果的な施策を検討する。

【目標3】 多様な勤務制度の導入を検討する

目標達成の為の対策と実施時期

令和2年4月～ 働き方に対するニーズや現状の問題点を把握し、制度の詳細について検討す
る。

令和3年4月～ 必要な体制の整備を行う。

令和4年4月～ 制度を導入し、社員に周知徹底する。

女性活躍推進法行動計画

行動計画

女性社員が、仕事と生活の調和を図り、社員全員が働きやすい環境を創ることによって、その能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

< 計画期間 >

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

< 目標と取組内容・実施時期 >

【目標1】年次有給休暇の取得率を80%以上にする。

目標達成の為の対策と実施時期

- | | |
|---------|--|
| 令和3年4月～ | 現場でのヒアリングを通じて、現状の問題点を把握し、具体的な職場環境向上のための対応策を検討する。 |
| 令和4年4月～ | 現場管理者向けの研修を通じて、ワークライフバランスの重要性や有給休暇を積極的に取得できる環境づくりを進める。
全社員に向けて、有給休暇取得のための啓蒙活動を実施、積極的に取得する風土を醸成する。 |
| 令和7年1月～ | 80%以上の有給休暇取得率を実現する。 |

【目標2】意欲と能力のある非正規雇用社員の正社員への転換を推進し、雇用形態転換率の男女差をゼロに近づける。

目標達成の為の対策と実施時期

- | | |
|---------|---|
| 令和3年4月～ | 現場でのヒアリング等により現状の問題点を把握し、体制・制度の詳細について検討する。 |
| 令和4年4月～ | 必要な体制・制度を整備し、運用する。 |
| 令和7年4月～ | 効果を検証し、必要に応じて体制・制度を見直す。 |