

行動計画

従業員が仕事と子育てを両立させることができ、働きやすい環境をつくることによって、従業員がその能力を十分に発揮できるよう職場環境を整える。また、男性の育児休業取得、育児参加を促進する。

1. 計画期間 2021年8月1日～2026年7月31日までの5年間

2. 内容

目標1：男性の子育て目的の休暇及び育児休業取得を促すため、リーフレットによる制度の周知

<対策>

2021年9月～リーフレットの配布及び、各部署への周知による勧奨

目標2：育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施
看護休暇について、始業の時刻から連続せず、かつ終業の時刻まで連続しない時間単位での取得を認める制度の導入

<対策>

2021年8月～育児・介護休業規程の改定
(2020年9月より社労士と段階的に就業規則変更中)
2023年8月～就業規則の改定内容の通達による各部署への周知徹底

目標3：育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知や育児休業中の社会保険料免除などの制度の周知や情報提供を行う。

<対策>

2021年9月～リーフレットの配布及び、各部署への周知による勧奨

目標4：2021年12月までに、ワークライフバランス最適化のために、ノー残業デーを設定、実施する。加えて、年次有給休暇の取得促進のための啓発を行う。(趣味、スポーツ、自己啓発を推奨)

<対策>

2021年10月～部門長への相談および各部署毎での実施計画・問題点の検討
2021年11月～部署内での意見を踏まえた役員、管理職内での社内全体での計画策定
2021年12月～ノー残業デーの実施・社内掲示板での周知徹底

目標5：若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供
多様な働き方が求められる中、若い方の職業意識を育む『キャリア教育』
を重視し、次世代を担う人材育成に取り組んでいく。

<対策>

- 2021年8月～ 部門長への相談および各部署における実施計画・問題点を継続的に検討し、就業体験機会のスムーズな提供ができるよう体制構築を図っていく。
- 2021年8月～ 就職応援雑誌『COURSE』へのインターンシップ情報掲載及び県南・県中高校、大学へ配布を継続的に行う。
WEB版へのインターンシップ受付窓口で継続的な募集を行う。
- 2022年1月～ 自社HPにも職業体験受付窓口開設を検討。