

### <行動計画>

従業員のライフステージに柔軟に対応し、従業員が会社と共に成長し、生き活きと働ける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。

(2020年11月一部改訂)

1. 計画期間 2018年4月1日～2020年12月31日

2. 取り組み内容

**目標1**：月平均残業時間を削減するために、各部署残業要因の炙り出しおよび削減に向けた取り組みを行う。

<対策> 2018年4月～2020年12月

- ・フレックスタイム制度の検討およびトライアル
- ・上記制度の対象部署の拡大
- ・各拠点の勤務実態の把握と残業要因の炙り出し
- ・削減に向けた取り組み実施
- ・残業削減に向けた施策半年後調査

**目標2**：男性社員の育児休暇取得者数を0名から1名以上の取得を目指す。

<対策> 2018年9月～2020年12月

- ・休暇前面談および復職時面談の実施
- ・最低1日からの取得推奨
- ・特別休暇取得推奨

**目標3**：ライフイベントに伴う離職を減少させるための施策を検討し、女性管理職比率を10%以上にし、維持し続ける。

<対策> 2018年9月～2020年12月

- ・ライフイベントと仕事の両立に関するアンケート実施
- ・アンケート結果を基に制度設計
- ・新制度の導入およびポータルサイトなどによる社員への周知

以上

### <メッセージ>

株式会社エランでは、フレックスタイム制度を導入し、

残業削減およびワークライフバランスの充実に積極的に取り組んでおります。

男性社員の育児休暇取得者数3名を実現し、子供の成長に伴う様々な

イベント参加のための「有給休暇取得」を会社として推奨するなど、

男性の育児参加が当たり前の社風になってきています。

女性管理職比率に関しては12.1%と増加。また、行動計画期間中、

産休・育休を取得した19名の女性社員全員が復職しており、

女性がライフイベントと仕事を両立できる環境が整ってきていると実感しております。