

### <行動計画>

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにする為、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日から令和2年3月31日までの5年間

2. 内容

**目標1**：改正育児・介護休業法の概要や、育児休業に関する社内の諸制度について周知徹底して制度の積極的な活用をすすめる。

<対策>

○平成27年4月以降、育児・休業法の改正に伴い、社内規定を改定し社内メール又は掲示板システムにより周知する。

**目標2**：育児休業期間中の代替要員の確保を行う

<対策>

○平成27年4月以降、育児休業者の代替要員の確保を行う為 業務体制の見直し部門間もしくは部門内における人事異動による補充や契約社員等の雇用を推進する。

**目標3**：所定外労働の削減の為、ノー残業デーの徹底および休日出勤の抑制を推進する。

<対策>

○平成27年4月以降、ノー残業デーにおける定時帰宅の促進、社員への意識付を行う。また休日出勤の手続き方法を明確にするとともに事前申請・承認を徹底し原則として緊急時以外の休日出勤を行わないよう指導する。

### <メッセージ>

当社では社員が仕事と子育てを両立できる環境作りとして、「育児休業に関する社内制度」「育児休業期間中の代替要員の確保」「ノー残業デーの徹底及び休日出勤抑制」を目標に掲げました。

“育児休業に関する制度”については、イントラネットの活用や、育児休業利用者の生の声や制度改正への要望などを吸い上げ規定の見直し等を行いました。また育児休業利用者に対する偏見を無くす為、『子育てあるある』を問題にし社員自らがどうすべきか！を考えさせる教育冊子を作成し社員全員へ配布致しました。

“育児休業期間中の代替要員の確保”では部署間を超えての応援申請や派遣社員登用などで代替え制度を確立致しました。

“ノー残業デーの徹底および休日出勤の抑制”では、毎週水曜日の午後3時と退社時刻15分前に全社放送で社員に周知し退社できる環境を作りました。また、勤怠システムを導入し時間外や休日出勤の事前申請システムにより、上司がより部下の仕事の時間を把握し抑制する仕組みを策定しました。

今後も、社員が仕事と子育てを両立できる環境作りに邁進してまいります。