

<行動計画>

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい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。

1. 計画期間 平成27年4月1日～平成30年3月31日

2. 内 容

目標1：1分単位フレックスタイム制を全社員に導入する。

<対策>

- 平成27年 4月～ 制度の導入テストラン、社員への周知
- 平成27年12月～ 本導入

目標2：平成29年度までに、年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間10日以上とする。

<対策>

- 平成27年 4月～ 年次有給休暇の取得状況を把握し、各部課長に情報提供
- 平成28年11月～ 各部課長による少日数取得者への活用促進
- 平成28年12月～ 実績把握しフィードバック（追加促進策の検討・実施）

目標3：平成30年3月までに、男性社員の育児休業取得者あるいは子の看護休業取得者（1歳以上児）1名以上を目指す。

<対策>

- 平成29年 1月～ 電子掲示板を利用した啓蒙活動
- 平成29年 1月～ 子供が生まれた社員向けパンフレットの配布

目標4：育児・介護休業法が改正されることから、この機会に改めて制度の周知を行う。

<対策>

- 平成28年11月～ 改正内容に関するセミナー参加
- 平成28年12月～ 社内規程の改定
- 平成29年 1月～ 電子掲示板を利用した制度の骨子と改正内容の周知

<メッセージ>

ダイバーシティ経営、女性の活躍、ワークライフバランス等々のキーワードが言われるようになり、弊社においても5年ほど前から、弊社なりの働き方改革に取り組んでおります。時間外労働の在り方や長時間労働の是正の取り組みに始まり、フレックスタイム制の導入、副業への柔軟対応、人事制度の見直し、定年延長などその活動は多岐に渡っています。今回のくるみんマーク認定の取り組みは、子育てをサポートすることで、女性や若者が活躍しやすい環境作りに向けた活動の一環として、積極的に推進してまいりました。

今後も社員が最大限の能力を発揮できるように、より働きやすい環境を整えると同時に、ユースエール認定の取得も目指しながら地域社会に貢献してまいります。