

兼松株式会社一般事業主行動計画（第5期）

一次世代育成支援プラン

人事総務部

第一 総論

1. 目的

この計画は、仕事と子育ての両立をはじめとして、全従業員がライフイベントの起伏の如何を問わず、働きやすく、働きがいのある職場環境を整備することにより、その能力を十分に発揮できるようにすることを目的とする。

2. 計画期間

計画期間は、2020年4月1日から2024年3月31日までとする。

第二 内容

目標① ダイバーシティ&インクルージョン推進による、多様な働き方への理解と実現

<対策>

- ・ダイバーシティ&インクルージョンを促進するための各階層への研修実施。
- ・特に女性向けのキャリア教育の実施、意識改革。

目標② 全従業員がライフイベントの起伏の如何を問わず、自律的に業務に取り組み、継続的に活躍できる

職場環境の整備

<対策>

- ・子育て、介護等、仕事と家庭を両立するための支援として、フレックス制度の継続実施（個人別取得可）とサテライトオフィスを利用したテレワークの推進。
- ・在宅勤務導入検討。
- ・育児休業からのスムーズな職場復帰支援の拡充。
- ・育児に伴う短時間勤務制度の取得可能期間の延長検討。
- ・従業員やその家族、所属長に対する出産・育児関連制度の周知徹底や取得推奨等、特に男性従業員が出産・育児に参画しやすい環境の整備。
- ・介護支援策の導入検討。

目標③ 総労働時間の短縮と生産性の向上

<対策>

- ・生産性向上ハンドブック等、業務効率向上に向けた意識・風土改革。
- ・フレックスタイム、テレワークの導入・有効活用、業務プロセス見直しによる、無駄な時間外労働削減のための施策拡充。
- ・ペーパーレス化の促進、電子決裁の導入等による、場所に縛られない働き方への啓蒙活動。
- ・所定外労働時間の社員への個別ヒアリングの継続、業務プロセス見直しによる、全社レベルでの業務効率の向上。

目標④ 有給休暇取得率の向上

<対策>

- ・bronズウィーク制度のさらなる活用を中心とした、計画的な有給休暇の取得推奨。
- ・マイウィークエンド休暇制度による、管理職層の有給休暇の取得推奨。
- ・社内掲示および取得率の低い社員への奨励活動等による、有給休暇取得率向上のための啓蒙活動。
- ・有給休暇5日分の会社による時季指定の制度化。

以上