

株式会社山豊 行動計画

子育て世代及び共働き家庭の従業員、結婚出産を控えた男女従業員が多数在籍するため、将来的に仕事と家庭（子育て）の両立できる職場環境を整備し、従業員の継続就業を目指す。

1 計画期間 令和4年4月1日～令和6年3月31日

2 内容 社員の仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備

目標1 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい職場環境を整備する。

妊娠中や出産後の女性従業員の健康確保について制度を周知する。

平成30年4月～ 育児介護休業制度の従業員への周知を図るため、掲示板や朝礼やミーティング等により説明を継続して行う。

令和1年4月～ 管理職サポートの促進のため研修の充実を図る。

令和2年4月～ 育児休業者への職能開発の情報提供及び現職復帰への業務体制の見直しを図る。

令和3年4月～ 職場復帰後における有給休暇取得を図るため、普通の有給休暇の取得しやすさを向上させることを宣言。

目標2 子育て中の従業員が、子育てしやすい勤務体制の導入を行う。

子供の急病・保育施設や学校での行事及び休校等の早退・遅刻・休暇についても柔軟な対応を行う。

平成30年4月～ 短時間勤務、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ・所定外労働をさせない制度等の勤務体制の検討、対象者の検討（子供の対象年齢等）

令和1年4月～ フレックスタイム等の新たな勤務体制の導入検討。

令和2年4月～ ・子供の急病及び感染症（インフルエンザ・新型コロナウイルス等）に感染した際の休暇を特別休暇扱いとすることを検討する。

・保育施設や学校での行事（参観日等）、休校（学級閉鎖、警報等の臨時休校）等で休んだ場合でも、業務に支障が出ないようフォロー体制を充実させ、休みやすい環境を整える。

令和3年4月～ 子供の参観日及び懇談等で就業時間中での途中外出を認め、行事終了とともに帰社しやすい環境を作ることを検討する。

目標3 仕事と子育てや介護の両立しやすい働き方の選択ができる職場環境を整備する。
本人の希望と会社の実情により、パートタイム労働者と正社員の相互転換が図れる
制度を導入する。

平成29年2月～ パートタイム労働者の正社員転換出来る制度を導入する。

平成31年4月～ 社内募集をかける際には事前に社内へ告知を行いパートの
社員転換を促す。

令和3年4月～ 親の介護等を要する従業員に対しても、早退・遅刻・欠勤等
柔軟な対応を行うため、介護休暇だけでなく特別休暇等の検
討行う。

目標4 男女別の育成を目的とした教育訓練の受講を男女ともに2回以上とする。

令和4年4月～ 業務に関わらず、従業員育成のため研修環境を整え、男女と
もに年に2回以上の受講してもらう。(キャリアアップ)

働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標5 ノー残業デーを、週に2日(毎週水曜日・金曜日)設定し、実施する。

平成29年4月～ 残業時間の現状把握、業務の効率化を検討し、社員にノー残業
デーの周知を図る。週1日(水曜日)のノー残業デーを実施。

平成30年4月～ 週2回(毎週水曜日、金曜日)のノー残業デーに拡大充実を図る。

令和1年4月～ 就業時間後の残業だけでなく、早朝出勤者への対応を検討する。

令和2年4月～ 早朝出勤者に対して業務内容の見直しを行い、管理職と相談し、
始業時間に出勤するよう促す。

令和3年4月～ 勤怠システムの導入を検討。

目標6 生涯現役社会実現のための取組を行う

平成25年7月 生涯現役社会実現モデル事業推進委員会にてモデル企業として認
定される

平成28年1月 生涯現役実現セミナーを開催

平成30年11月 福利厚生としてインフルエンザ予防接種を全従業員に実施

令和3年4月 新型コロナウイルスワクチン接種を全従業員に周知し、2回接種
を促す。

目標7 有給休暇の取得率を全体で85%以上とする。

令和3年4月～ 年次有給休暇取得に伴い、年5日以上の取得を従業員に促す。

令和4年4月～ 従業員の個々の業務の偏りがないよう業務改善を行い、従業員
全員が有給休暇取得しやすい環境を整え取得率を上げる。