

株式会社 アイ・エム・シーユナイテッド 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境を作ることによって、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ため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和5年11月1日～令和10年10月31日までの5年間

目標1：令和6年3月までに、小学校就学前の子を持つ従業員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。

<対策>

- 令和5年12月～ 従業員のニーズの把握、検討開始 (1) - カ
- 令和6年2月～ 制度導入
- 令和6年3月～ 従業員への短時間勤務制度の周知

目標2：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性社員・・・取得率100%維持する

女性社員・・・取得率100%にする

<対策>

- 令和5年12月～ 妊娠中や産休・育休復帰後の女性社員のための相談窓口を設置する。
- 令和6年2月～ 母性健康管理についての情報収集及び相談員の研修
- 令和6年3月～ 相談窓口や制度を従業員へ周知、対象者及び上司への面談実施
- 令和6年4月～ 各職場における休業者の業務カバー体制の検討（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制、多能工化など）・実施

目標3：令和10年3月までに、年次有給休暇取得率65%以上を達成する。

<対策>

- 令和6年2月～ 社員の具体的なニーズ把握と課題調査 (イ)
- 令和6年9月～ 有給休暇取得予定表の掲示や、取得状況をとりまとめる
- 令和7年1月～ 有給休暇取得促進に繋がるネーミング、計画有給などでの啓発、社内報などで有給休暇取得促進キャンペーンを行う

目標 4：令和 9 年 7 月までに、所定外労働を月/30 時間未満に削減する。

<対策>

- 令和 6 年 1 月～ 所定外労働の現状を把握、課題洗い出し
- 令和 6 年 2 月～ 働き方改革推進委員会で毎月対策検討
- 令和 6 年 8 月～ ノー残業デー/2 回実施
管理職への研修（年 2 回）及び社内広報誌による社員への周知
- 令和 7 年 8 月～ ノー残業デー/3 回実施
- 令和 8 年 8 月～ ノー残業デー/4 回実施

目標 5：令和 6 年 12 月までに、不妊治療を含む多様な治療目的のための休暇制度を導入し、社内へ周知し促す。

<対策>

- 令和 6 年 1 月～ 治療と仕事の両立についての実態調査、ニーズの把握等課題洗い出し
- 令和 6 年 3 月～ 相談窓口の設置
- 令和 6 年 10 月～ 治療のための休暇制度策定し、社内周知する。
- 令和 6 年 12 月～ 治療と仕事との両立に関する研修実施

目標 6：社員の継続就業を支援し、仕事と家庭の両立しやすい職場環境の整備を行う。

<対策>

- 令和 6 年 3 月～ 社員全員にアンケート実施し状況把握、介護の当事者へヒアリング
- 令和 6 年 9 月～ 介護プランナーによる総務社員への研修会
- 令和 6 年 11 月～ 介護に関する情報共有
- 令和 7 年 1 月～ 対策の検討