

行 動 計 画

社員がその能力を發揮し、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 2023年4月1日～2026年3月31日までの 3 年間

2. 計画内容

目標1：子どもの看護休暇（制度）の周知を図り、取得促進を図る。

<対策>

- 2023年4月以降
- ・制度に関するパンフレットの作成・配布、管理職を対象とした研修および社内広報誌などによる社員への周知（制度：育児休業制度（両立支援制度）を含む）

目標2：計画期間内に、男性の育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性社員・・・取得率を25%以上にする

<対策>

- 2023年4月以降
 - ・男性も育児休業を取得できることを周知するため、育児関連制度の利用意欲や情報発信等により育児参画を推奨する
- 参考：男性社員の取得率（2021.4～2022.3） 対象者26名中、6名取得（23%）

目標3：年間の平均有給休暇取得日数を11日以上にする。

<対策>

- 参考 1月基準(2021.1～2022.12)7月基準(2021.7～2022.6)→平均有給休暇取得日数 10.8%
- 2023年4月以降
 - ・各部署の問題点、実態把握、現状分析等を行う
 - ・年次有給休暇の取得状況を把握し、取得率の低い従業員に個別に働きかけを行う
 - ・有給休暇を取得しやすい職場環境を整える。2023年4月より各部署の有給休暇取得状況を毎月確認し、取得の推進を図る。

目標4：若年者に対するインターンシップ（学生の就業体験型・課題解決型、見学型）やトライアル雇用（職業訓練）の推進
転職・再就職に向けたインターンシップの推進

<対策>

- 2023年4月以降
- ・実施しているインターンシップの拡大を図る。