

株式会社なの花北海道 行動計画

2019年4月

仕事と子育て、その他生活全般において調和がとれた、働きやすい職場環境の整備を目指し、全ての従業員の能力を十分に発揮できるようにするため、次の計画を策定する。

1. 計画期間

2019年4月1日～2021年3月31日までの2年間

2. 計画内容

目標1 : 年次有給休暇、その他休暇を取得しやすい環境を整える。

取り組み ① 2019年4月～

- ・有給休暇の年間計画表の様式を作成し計画的な取得を促進する。
- ・運用して行くなかでの課題点を取りまとめて次年度に向け改善する。

② 2019年4月～

- ・既存の勤怠システムで有給休暇の計画の達成状況を管理できる機能を構築する。

目標2 : 女性社員、男性社員共に育児に参加しやすい環境を整える。

取り組み ① 2019年4月～（2020年4月完成をめざす。）

休暇制度や、社内制度における福利厚生内容をリーフレット化またはイントラネットに掲載し、利用できる制度の社内周知を図る。

② 2020年4月～

育児休業取得が進まない男性社員に向けた、育児休業よりも取得しやすい休暇制度の検討あるいは、育児休業制度の改定を検討する。

株式会社なの花北海道 行動計画

2015年3月

(変更) 2019年3月

仕事と子育て、その他生活全般において調和がとれた、働きやすい職場環境の整備を目指し、全ての従業員の能力を十分に発揮できるようにするため、次の計画を策定する。

1. 計画期間 2015年4月1日～2019年3月31日までの4年0ヶ月間

2. 計画内容

目標1 : 時間外労働を短縮し、調和のとれたライフワークバランスの実現を目指す。

- 対策 ① 現在実施の時間外労働の適正化推進対策を継続
事業場毎の適性配置や業務内容、業務分担、シフト等の改善を含む
- ② 2016年3月にむけて 時間外労働の協定締結
適正な（短縮可能な）残業時間を反映した協定内容に取り組む
以後、協定更新毎に同様の対応を実施
- ③ 事業場毎のノー残業デー設置に向けて、計画期間内導入の検討

目標2 : 産前産後及び育児に関する制度や支援策について社内規定や法令等の内容をリーフレットで周知し、働きやすい社内環境の整備を図る。

- 対策 ① 2015年4月までに内容及び周知方法を検討
- ② 2015年6月までにリーフレットを作成し周知
- ③ 以後、法改正や社内規定改定の都度同様に周知