

一般事業主行動計画（次世代法・女性活躍推進法一体型）

当社は、「大好きな神戸の安心と快適を、いつも、いつまでも。」をモットーに、設備管理、警備、清掃業務を中心に、1978年の創業から42年の歴史を刻んでまいりました。

今後さらなる人と組織の発展と顧客感動を実現するために、従業員が仕事と子育てを両立させ、男性も女性もより活躍できる働きやすい環境をつくることが重要であるため、以下の行動計画を策定します。

1、行動期間：2020年4月1日から2025年3月31日までの5年間

2、課題：①平均的に残業時間が多く、部署間、個人間での偏りがある。

②育児や介護のための制度について、制度周知活動が不十分で認知度が低い。

3、内容

**目標1 年次有給休暇の取得率向上を図り、企業全体で年間平均60%以上とする。
(2018年度47%)**

<対策>

2020年4月～各部署長及び従業員へ個人別休暇取得実績データをフィードバックする。

2021年4月～休暇取得意識の向上を図るため、プライベート記念日等に休暇取得促進を促す。

2025年4月～企業全体での年間平均有給休暇取得率60%以上を達成する。

目標2 所定時間外労働の削減を図る。

<対策>

2020年4月～ 毎月事業部毎に所定労働時間実績表を作成し、部署長へフィードバックする。

2021年4月～ 部署長は所定時間外労働の原因を調査・分析し、所定外労働が多い従業員へ個別指導及び特定の従業員に所定時間外労働が集中しないよう管理する。

2022年4月～ 恒常的に所定時間外労働が多い職場について、改善策を各部署長と検討し、随時啓蒙活動を行い、所定外労働の削減を推進する。

目標3 産前産後休業や育児休業、介護休業など制度の周知や情報提供を行い、男女ともに従業員が復帰しやすい環境の整備を行う。

<対策>

2020年4月～ 法に基づく諸制度を調査する。

2021年4月～ 育児休業に関する資料を作成し、従業員へ周知をする。

2022年4月～ 育児・介護による休職・復職時に本人、上司、人事による面談を実施する。