

社員がその能力を発揮し、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 平成 26 年 4 月 1 日～平成 29 年 3 月 31 日までの 3 年間

2. 内容

目標 1：育児休業からの復帰時の配属に際し、原職または原職相当職への復帰実現を推進・継続する。

<対策>

元部署復帰の運用/推進を継続しつつ、本人の能力を充分考慮した形で配属を検討する。従業員側から出てくる「働き方」に対する希望なども考慮し、場合によっては一定の助走期間（ならし）を設けるなどして、対価や役割の変動を最小に出来るよう配慮する。

目標 2：役割や職種、環境などを考慮し、子をもつ従業員の働き方を柔軟に捉え、チーム内での協力体制を図る。

<対策>

- ・ 新人事制度の導入～推進しながら、多様な働き方が選択できる制度を整えて制度の浸透を図る。
⇒現実的で納得感の高い働き方を確認し、制度の定着化・安定化をはかる
⇒ヒアリングや意見交換も行なって、実用性を高める
⇒業務 BOX の見直し
- ・ 上記の運用課題抽出。個人の働き易さ＝チーム力 UP、業務効率 UP につながるような組織体制や職務を検討する。

目標 3：年次有給休暇の取得促進を行ない、取得率 UP を図る。

<対策>

- ・ 従業員への啓発、風土づくり。意識を変える。
年間で取得しやすい時期の確認⇒取得奨励（月）の発信。
- ・ 欠員を補充し、取得しやすい環境を作る。（欠員～採用 L/T の短縮など）