

株式会社東商セントラル

一般事業主行動計画

従業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雇用環境の整備を行う事によって、すべての従業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な行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和2年7月1日から令和7年6月30日までの5年間

2. 目標

<次世代育成支援対策推進法>

目標1

育児休業終了後の復職時における職場環境の整備を行う。

～対策～令和2年7月以降

復職後復職者が就業に慣れるまでは、育児期間中の代替要員と2人体制とする。

育児休業取得後復職しやすい環境として、育児休業取得中に正社員を代替要員として雇用するのではなく、期間を定めた派遣等を代替要員とする。

目標2

育児休業中は、育児休業取得者の業務を分散する。

～対策～令和2年7月以降

育児休業取得者の業務内容を見直し、他の人員で振り分ける。

<女性活躍推進法>

目標3 (従来男性従業員のみ職場への女性労働者の積極的な採用)

運輸部ドライバーの女性乗務員を採用し、4名以上とする。

～実施時期・取組内容～

- 令和2年7月～ 求人広告へ女性募集の旨の掲載をする。

<次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法>

目標4 (年次有給休暇の取得の促進)

有給取得を半年以内に6日以上取得する社員割合を70%とする。

～実施時期・取組内容～

- 令和2年7月～ 半年以内に6日以上の休暇取得を目指す。3ヵ月毎に使用実績を作成し未取得者や取得回数少ない従業員へ取得を奨励する。
- 令和2年12月～ まだ6日取得をしていない社員に職場上長より取得を勧奨する。
- 令和3年4月～ 前年度の取得状況を確認し、平均取得日数や6日取得全員達成月の確認を行う。
- 毎年4月～ 前年度全員6日取得達成月の目標を前年度よりひと月早くする目標月を設定し、全員に周知する。
- 令和4年～ 取得率の確認をしながら、取得率が低い部署については上司主導で部署全体の業務見直しを図る。