

やまぐち “とも×いく” 応援企業の登録を受け、
両立支援対策の充実を目指す

育休社員支援対策 行動計画

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 2024年6月1日～2026年5月31日までの2年間
2. 内容

目標1: 育児休業を取得予定の社員及び育児休業から復職した社員にフレックス出退勤制度を導入する。

〈対策〉

- 2024年6月～ 「育児休業取得率100%」及び「1か月以上の育休取得」を推進し、やまぐち “とも×いく” 応援企業の登録を受ける（更新する）
- 2024年6月～ 社員へアンケート調査、検討開始
- 2024年8月～ 運用ルールの検討
- 2024年9月～ 運用ルールの決定、フレックス制度導入、書面などによる社員への周知

目標2: 2024年9月までに、フレックス出退勤制度を実施できる環境をつくる。

〈対策〉

- 2024年6月～ 社員へのアンケート調査
- 2024年8月～ 各部署毎に問題点の検討
- 管理職への研修(年1回)

やまぐち「とも×いく」応援企業の登録を受け
両立支援対策の充実を目指します。

育休取得を推奨する計画策定 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 2024年6月1日 ~ 2026年5月31日
までの2年間

2. 内容

目標1 : 将来的に「育児休業取得率100%」及び
「1ヶ月以上の育休取得」を目指し、育児休業制度等の
制度についてのパンフレットを作成し、全社員に配布し
制度の周知を図る。

〔対策〕

2024年6月 ~ 社員へのアンケート調査、検討開始

2024年7月 ~ 制度に関するパンフレットの作成・配布。

目標2 : 小学校入学前までの子供を持つ社員の短時間勤務
フレックス制度を導入する。

〔対策〕

2024年6月 ~ 社員のニーズの把握、検討開始

2024年8月 ~ 制度導入

社内アナウンスや書面にて社員への
短時間勤務制度の周知。