

当社では、社員が子育てしやすい環境づくりの一環として、フレキシブルで多様な働き方を可能とする以下のような様々な対応を行ってきました。

- 1989年 4月 フレックスタイム制
- 1990年 4月 年休積立保存休暇制度
- 1990年 4月 準社員制度
- 1993年 4月 定時退社日（ノー残業デー）の設定
- 1996年 10月 育児・介護休業制度、短時間勤務者制度
- 1998年 7月 母性健康管理措置
- 1999年 4月 セクシャルハラスメント防止措置
- 2003年 4月 在宅勤務制度

2011年4月1日以降、従業員101人以上の企業も「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画の策定・届出が義務化され、当社でも2011年3月11日に一般事業主行動計画を策定・届出し、これに取り組んでまいりました。

2014年4月にこの法律が改正され、有効期限が10年間延長されましたので、一般事業主行動計画を以下のように策定し、引き続き、仕事と生活の調和を図り、働きやすい環境整備に努めてまいります。

#### 一般事業主行動計画

1 計画期間 2020年7月1日～2025年6月30日までの5年間

#### 2 内容

##### 目標1

産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など、制度の周知や情報提供を行う

##### 対策

- 2020年 7月～ 法に基づく諸制度の調査
- 2021年 7月～ 制度に関してイントラネットを通じて情報提供を行う

##### 目標2

有給休暇の取得しやすい環境づくりを行い、有給休暇の取得率を向上させる

##### 対策

- 2020年 7月～ 有給休暇取得状況の把握と問題点の抽出
- 2021年 4月～ 有給休暇の取得率向上のための諸施策の検討
- 2022年 4月～ 施策の試行