

ワーク・ライフ・バランス推進計画

<行動計画に基づく取り組み内容>

1 行動計画期間

令和5年4月1日～令和7年3月31日

2 内容

(1) 所定外労働の削減のための措置

- ・残業が特定の社員で減少できていない。原因として慢性的な人員不足が一つの要因。慢性的な人員不足の解消のため、採用代行業者と契約し、積極的な採用を行っている。地域生活の充実を促進する目的として、下記の方策を実施し、定着させる。

目標を達成するための方策と実施時期

従来

1. 所定外労働は遅くても午後10時までとする。
(業務上やむを得ないものを除く 事前の部長承認)
2. 所定外労働は申告制とし、勤怠管理ソフト上にて管理
3. 現場の就労開始時間を状況に合わせて最終午後1時まで遅らせることを可能とする。(事前の部長承認)
4. 毎週水曜日 定時退社の徹底。(上席が率先する。)
5. 部課毎の問題点を抽出し、改善に向けた方策を責任者会議にて検討し、反映させていく。

令和5年4月から

- 令和6年4月からの特例措置解除に向けて、上記方策の徹底と継続により、確実に定着させることに加え
1. 慢性的な人員不足の解消を図るため、引き続き積極的な採用活動を実施し、人材の確保に努める。
 2. アウトソーシングを導入することで、一人にかかる負担を軽減し、所定時間外労働の減少を図る。
 3. 従業員のメンタルヘルス対策として外部企業へメンタルヘルス相談の委託を行う。
 4. 一部テレワークでの勤務を可能とする。

(2) 有給休暇の取得推進のための措置

- ・年次有給休暇取得促進対策として、年1回のアニバーサリー休暇と、年4回のリフレッシュ休暇を確実に取得

目標を達成するための方策と実施時期

従来

- ・アニバーサリー休暇年1回
- ・リフレッシュ休暇年4回。

令和5年4月から

- ・休暇日数105日としているため、土曜日の出勤日があるが、仕事に余裕のある場合、有給休暇取得を促進する様に図っていく。
- ・働き方改革を進めるべく、休暇日数の増加に取り組む。

(3) 育児休業等を取得し、又は子育てを行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための取組

目標を達成するための方策と実施時期

令和5年5月から

- ・育児休業から復職後又は子育て中の女性労働者を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等を実施する。(働き続けられる環境や心のケアを行う。)
- ・メンタルヘルス対策として外部企業へメンタルヘルス相談の委託を行う。
- ・働き続けながら子育てを行う女性労働者への業務体制を整える。
- ・男性の子育て目的の休暇の取得について周知し促進させる。