

## アイリックコーポレーション行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 30 年 11 月 01 日～平成 32 年 10 月 31 日までの 2 年間

2. 内容

目標 1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性社員・・・取得率を 7%以上にする

もしくは、育児休業等を取得した者および当社独自の特別休暇

（配偶者出産休暇制度）を利用した者の割合が、併せて 15%以上であり、

かつ、育児休業等を取得した者が 1 人以上いること。

女性社員・・・取得率を 80%以上にする

<対策>

- 平成 30 年 11 月～ 男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職を対象とした説明会を実施し、対象社員を把握した場合は、制度の周知
- 平成 30 年 11 月～ 育児休業の取得希望者を対象とした説明会の実施  
配偶者の出産時特別休暇 2 日間を組み合わせた休み方など提案

目標 2：両立支援制度について社内に周知を図る

<対策>

- 最低 1 年に 1 回は衛生委員会にて両立支援制度について議題として取り上げる。
- 衛生委員会にて話し合われた内容についてサイボウズ掲示板に UP し全従業員に周知
- 育児休業に関する定めの周知。育児休業中における待遇及び育児休業後における賃金・配置その他の労働条件に関する事項について周知。
- その他諸制度の周知。育児休業、子の看護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限及び所定労働時間の短縮措置の育児・介護休業法にもとづく労働者の権利などの周知。

目標 3：所定外労働時間削減のための対策を講じる。

計画期間内に、下記①②を達成する

①従業員の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月 45 時間未満であること

②月平均の法定時間外労働 60 時間以上の労働者がいないこと

<対策>

- 勤怠集計期間の中旬頃に従業員の労働時間を把握し長時間傾向の場合はアラートメールを本人および管理者に送信する。
- 36 協定特別条項に該当した者に対し上長と長時間労働対策について話し合いの機会を与える
- フレックスタイム制度の活用を積極的に促す