

有限会社藤原運送 行動計画

すべての従業員が仕事と生活の調和を図ることができ、かつ、女性従業員がその能力を十分に発揮し活躍することができる働きやすい職場環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和3年3月1日～令和8年2月28日までの5年間

2. 当社の課題
- (1) 育児休業の取得者がいない
 - (2) 年次有給休暇の取得日数が少ない
 - (3) 管理職の女性従業員がいない

3. 目標、取組内容及び実施時期

目標1：出産手当金、育児休業給付金並びに産前産後及び育児の各休業期間における社会保険料免除など、各休業制度について情報提供を行い、周知啓発を図る。(次世代法)

<取組内容及び実施時期>

- 令和3年 3月～ 健康保険法、雇用保険法、労働基準法及び育児・介護休業法など、法令に基づく諸制度を確認するとともに、チラシ、リーフレット又はパンフレットその他の資料を収集・作成する。
- 6月～ 収集・作成したものをを用いて全従業員に情報提供を行い、周知啓発を図る。
- 7月～ 法改正その他最新の情報収集に努め、必要に応じ適宜、チラシ、リーフレット又はパンフレットその他の資料を収集・作成し、全従業員に情報提供を行い、周知啓発を図る。

目標2：年10日以上、年次有給休暇が付与されるすべての従業員が、2か月に1日以上かつ年6日以上、年次有給休暇を取得する。(次世代法・女活法)

<取組内容及び実施時期>

- 令和3年 3月～ 年次有給休暇の取得状況を把握する。
- 5月～ 取得状況を踏まえ、目標達成に向けた検討会議を開催する。
- 7月～ 検討会議に基づく取り組みを実施し、計画的な取得に努める。
- 令和4年 1月～ 検討会議を開催して過去半年間の状況を振り返り、目標達成に努める。
- 7月～ 検討会議を開催して過去1年間の状況を振り返り、目標が未達の場合はPDCAサイクルを実施する。

目標3：管理職（課長級以上）の女性従業員を1名以上にする。(女活法)

<取組内容及び実施時期>

- 令和3年 3月～ 女性従業員に対してアンケート・ヒアリング等を行い、現状を把握して課題を整理する。
- 5月～ 把握した現状を共有し、整理した課題の解決を図り目標を達成するため、経営層、管理職及び女性従業員による検討会議を開催する。
- 7月～ 検討会議に基づく取り組みを実施する。
- 令和4年 1月～ 検討会議を開催して過去半年間の状況を振り返り、目標達成に努める。
- 7月～ 検討会議を開催して過去1年間の状況を振り返り、目標が未達の場合はPDCAサイクルを実施する。