

カイトックグループ 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の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2021年4月1日～2026年3月31日までの5年間

2. 内容

目標1：2026年3月までに、従業員全員の所定外労働時間を、1人当たり年間24時間未満とする。

＜対策＞

- 2021年7月～ 所定外労働の現状調査、原因分析を行う
- 2021年9月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を実施
- 2022年2月～ 社内掲示板等による社員への周知
- 2022年7月～ 各部署における問題点の検討

目標2：年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間5日以上とする。

＜対策＞

- 2022年3月～ 年次有給休暇の取得状況を把握する
- 2022年9月～ 計画的な取得に向けて管理職研修を行う
- 2023年3月～ 各部署において年次有給休暇の取得計画を策定する
- 2023年7月～ 社内掲示板などで取得促進キャンペーンを行う

目標3：妊娠中の女性社員の母性健康管理についてのパンフレットを作成して社員に配布し、制度の周知を図る。

＜対策＞

- 2021年8月～ 社員の具体的なニーズ調査、母性健康管理についての情報収集
- 2022年3月～ 制度に関するパンフレットを作成し社員に配布

目標4：妊娠中や産休・育休復帰後の女性社員のための相談窓口を設置する。

＜対策＞

- 2021年8月～ 相談窓口の設置について検討
- 2021年10月～ 相談員の研修
- 2022年1月～ 相談窓口の設置について社員への周知

目標 5：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>

- 2021 年 8 月～ 法に基づく諸制度の調査
- 2022 年 3 月～ 制度に関するパンフレットを作成し社員に配布

目標 6：子どもの出生時における男性社員の育児休業の取得を促進する。

<対策>

- 2022 年 3 月～ 制度内容等について社内掲示板などにより社員に周知
- 2022 年 9 月～ 管理職を対象とした研修の実施

目標 7：週 1 日程度の在宅勤務ができる制度を試行的に導入する。

<対策>

- 2022 年 3 月～ 社内検討委員会を設置
- 2022 年 5 月～ 在宅勤務の内容や対象について検討
- 2023 年 3 月～ 試行実施し、課題を分析して本格実施の可能性を検討

目標 8：若者のインターンシップの受け入れを行う。

<対策>

- 2021 年 7 月～ 受け入れ体制について検討開始
- 2021 年 8 月～ 受け入れを行う工場や部署への説明及び体制作り
- 2021 年 10 月～ 関係行政機関、学校との連携
- 2022 年 1 月～ 社員への周知及び市区町村広報誌などによる取組の周知
- 2022 年 6 月～ インターンシップの受け入れ開始

目標 9：育児休業後に社員が復帰しやすくするため、休業中の社員に資料送付等による情報提供を行う制度を導入する

<対策>

- 2022 年 9 月～ 新制度についての管理職を対象とした研修を実施
- 2023 年 3 月～ 社内掲示板を活用した周知・啓発の実施

目標 10：管理職に占める女性労働者の割合を 15%以上にする。

<対策>

- 2023 年 3 月～ 労働者の具体的なニーズを調査、制度の検討開始
- 2023 年 9 月～ 新制度についての管理職を対象とした研修を実施
- 2024 年 3 月～ 社内掲示板を活用した周知・啓発の実施