

一般事業主行動計画

プレミアムコンファレンシング株式会社

社員がその能力を發揮し、男女の性別を問わず仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境を整備し、また、その継続のため、次のように行動計画を策定する。

1) 計画期間 平成 28 年 9 月 1 日～平成 30 年 8 月 31 日までの 2 年間

2) 行動計画の内容

<目標 1> 育児休業取得者、取得期間をサポートする社員双方が育児休業取得・職場復帰をより受け入れやすい環境を整備する。

<対 策> 育児休業取得者の代替要員の確保に努めると共に、対象となる所属部門で育児休業取得者の業務をカバーする社員への業務環境のサポートやケアを強化する。

<目標 2> 在宅勤務制度の活用促進

<対 策> 平成 26 年 9 月 1 日より制度導入し取得者も多い環境ではあるが、対応業務内容や業務の担当時間によって取得が難しい部門の社員や期間雇用者まで全社的に在宅勤務制度をバランス良く活用できるように、管理方法を検討し活用を促進する。

<目標 3> 全社員の平均年次有給休暇の消化率を 70%以上に保つ。

<対 策> ① 既に導入している各部門の社員全員の有給休暇取得に関する月次レポートの作成・提示を継続する。その管理は各部門長の責任とする。
② ①の月次レポートに基づく、各部門の管理職と部員の個別確認ミーティングの体制を確立する。
③ 社員の「有給休暇取得」に対する意識改革のため、人事部でも、有給休暇取得が上手く進まない社員との面談を実施し、相談窓口となる。
④ ②・③のミーティングを通して、社員個人が取得率目標を達成できるように、個人のワークライフバランスだけでなく、部門内の業務のバランスや繁忙期を把握して、個々の年間取得プランを期初に立て、全員が計画的に取得率を達成するよう管理する。