

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

社員がその能力を発揮し、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 令和2年9月1日～令和4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。<前期と同内容の目標として継続する>

<対 策> 育児休業取得者の代替要員(社内外を問わず)の確保に努めると共に、復職時の柔軟な対応(期間延長・就業条件・復帰後の職責など)を実施する。

<目標 2> ワークスタイル選択の開始と既存の在宅勤務制度の範囲拡大

<対 策> これまで、月に2日の在宅勤務日選択取得を実施し、取得率も上がり定着してきていたが、令和2年上半期におけるコロナ禍による在宅勤務対応を通し、ワークスタイルの選択制の導入を実施する。

① ワークスタイルの選択において、所属部門の業務内容・職責による一部制限を除き、社員本人の希望に則した選択肢を設ける。但し、在宅勤務においては会社で提示する就業環境と利用条件の基準を充たさなくてはならないものとする。

●フル在宅勤務 ●ハイブリッド勤務(オフィス出社日固定選択制)

●フルオフィス勤務(週1日の在宅勤務制度利用可)

② 導入に伴う社内規則の整備、環境の整備に努める。

③ 働き方の変化に伴って発生してくる様々な問題、特にメンタルな部分のケアに努める。

<目標 3> 全社員(※対象外あり。下記の通り)の平均年次有給休暇の消化率を100%に維持と有効な活用

※育児休業・介護休業の取得者で物理的に消化できない社員

※特別なミッションのため、その年については、有休消化目標達成は難しいと判断できる状況下の社員

<対 策> 目標2によるワークスタイルの選択によって変化していく就業環境においても、社員それぞれが有効に有給休暇を取得して、健康的な時間を持てるように運用する。運用管理は、所属部門の役職者の職責とし、人事と共にその状況を随時把握し進めるものとする。