

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整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

①：令和 7 年 9 月までに、所定外労働を削減するため、残業時間の上限を設定・実施する。

計画期間 令和 4 年 10 月 1 日 ～ 令和 7 年 9 月 30 日

<対策>

- 令和 4 年 10 月～ 所定外労働の現状を把握
- 令和 5 年 4 月～ 社内検討委員会等で上限時間の検討開始
- 令和 5 年 10 月～ 上限時間設定に対する取組の開始
- 令和 6 年 4 月～ 時間外・休日労働に関する協定届の作成・提出
(前年から上限時間を変更)
- 令和 6 年 5 月～ 協定上限時間の運用実施 所定外労働の把握及び評価

②：令和 7 年 9 月までに、男性の育児休暇、子育て目的の休暇の促進をする。

計画期間 令和 4 年 10 月 1 日 ～ 令和 7 年 9 月 30 日

<対策>

- 令和 4 年 10 月～ 子育て休暇の取得方法、考え方の周知方法の検討。
育児休業制度の周知、規則の内容を分かりやすく説明。
- 令和 5 年 4 月～ 男性育休を取得した社員へのアンケート、聞き取り調査を実施し、事例や実際の体験者事例の掲示。
- 令和 5 年 10 月～ 男性の育児休暇、子育て目的の休暇が取得できることが明確になるように就業規則等の見直しを検討する。

③：令和 7 年 9 月までに、若年者層に対する適正な募集・採用機会を設ける。

計画期間 令和 4 年 10 月 1 日 ～ 令和 7 年 9 月 30 日

<対策>

- 令和 4 年 10 月～
 - ・従来の高校生、大学生インターンシップに追加して、中学生、小学生に向けた短期の職場体験の実施計画を推進する。
 - ・職場体験、インターンシップのプログラムを年齢層ごとに見直しをする。
 - ・自社 HP に職場体験の受け入れ案内を掲載する。
 - ・職場体験、インターンシップのプログラムを年齢層ごとに見直しをする。
 - ・地域の産業まつりイベントでの簡易体験コーナー、学校等へ出前講義などを実施。
 - ・職場体験で使用する教育用工作機械(生産設備)を導入する。