

一般事業主行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間 平成27年4月1日から平成37年3月31日までの10年間

2 内容

目標1 育児・介護に関する制度の周知を行い、認知度を高める。

<対策>

- 1：平成27年4月～ 衛生委員会の場で周知について協議を行う。
- 2：平成27年7月～ 育児・介護に関する制度の周知を行う。
- 3：平成32年4月～ 育児・介護に関する制度についての周知文の見直しを行う。
- 4：平成32年7月～ 育児・介護に関する制度の周知を行う。

目標2 産前産後休業・育児休業・介護休業中の社会保険・給付金について周知を行う

<対策>

- 1：平成27年8月～ 産前産後休業・育児休業・介護休業中の社会保険・給付金について調査を行う。
- 2：平成27年11月～ 産前産後休業・育児休業・介護休業中の社会保険・給付金についてわかりやすい資料を作成する。
- 3：平成28年2月～ 産前産後休業・育児休業・介護休業中の社会保険・給付金についての資料を社内システムに掲示し周知を行う。
- 4：平成32年11月～ 産前産後休業・育児休業・介護休業中の社会保険・給付金についての資料を見直し修正を行う。
- 5：平成33年2月～ 産前産後休業・育児休業・介護休業中の社会保険・給付金についての資料を社内システムに掲示し周知を行う。

目標3 育児休業・介護休業期間中の情報提供の仕組みの導入

<対策>

- 1：平成28年4月～ 衛生委員会の場で育児・介護休業期間中の社員へ提供できる情報の選定について話し合う。
- 2：平成28年7月～ 衛生委員会の場で育児・介護休業期間中の社員へ情報提供するための仕組みについて話し合う。
- 3：平成28年10月～ 育児休業・介護休業期間中の情報提供開始
- 4：平成33年7月～ 育児休業・介護休業期間中の情報提供の仕組みの見直しを行う。
- 5：平成33年10月～ 育児休業・介護休業期間中の情報提供の仕組みを修正。

株式会社ジェットシステム 行動計画

女性の活躍に必要なワーク・ライフ・バランス、職場環境整備を目的とした行動計画を策定する。

1 計画期間 2021年4月1日から2026年3月31日までの5年間

2 目標と取組内容・実施時期

- ・女性の採用割合を18%以上とする（現在16.9%）
- ・全労働者の月平均残業時間を27時間以内とする（現在28.5時間）

4 取組内容

- ・女性の採用割合を18%以上とする

- ・2021年5月～ 女性の採用を増やす方針と各部の目標の設定
- ・2021年8月～ 女性が応募しにくい労働条件の見直し（労働条件・転勤等）と女性が活躍できる業務の洗い出し
- ・2021年11月～ 女性の採用拡大に向けた募集活動の実施
- ・2022年5月～ 女性の採用に関する募集・採用基準・運用の見直し
- ・2023年5月～ 女性の採用に関する募集・採用基準・運用の見直し
- ・2024年5月～ 女性の採用に関する募集・採用基準・運用の見直し
- ・2025年5月～ 女性の採用に関する募集・採用基準・運用の見直し

- 全従業員の月平均残業時間を27時間以内とする

- ・2021年4月～ 衛生委員会において時間外労働の実態を把握し対策について検討し、各部と協議する
- ・2021年5月～ 各部時間外労働削減に向けた取り組みを行う
- ・2022年4月～ 衛生委員会において、時間外労働削減に向けた取り組み内容の状況を把握し、問題があれば各部と協議し見直しを行う
- ・2022年5月～ 各部見直しされた取り組みを行う
- ・2023年4月～ 衛生委員会において、時間外労働削減に向けた取り組み内容の状況を把握し、問題があれば各部と協議し見直しを行う
- ・2023年5月～ 各部見直しされた取り組みを行う
- ・2024年4月～ 衛生委員会において、時間外労働削減に向けた取り組み内容の状況を把握し、問題があれば各部と協議し見直しを行う
- ・2024年5月～ 各部見直しされた取り組みを行う
- ・2025年4月～ 衛生委員会において、時間外労働削減に向けた取り組み内容の状況を把握し、問題があれば各部と協議し見直しを行う
- ・2025年5月～ 各部見直しされた取り組みを行う