

## 株式会社北陸エレテック行動計画

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 令和5年10月1日～令和7年9月30日までの2年間

2. 内容

### <目標1>

・仕事と子育ての両立支援を経営・人事戦略として位置づけ、社内・外へアピールするとともに、社内のニーズを踏まえた新たな制度を導入する。

### <対策>

令和5年10月1日～ <経営・人事戦略関係>・従業員や管理職へアンケート調査による実態把握

令和5年10月1日～ <経営・人事戦略関係>・方針の検討・決定、周知方法検討、周知

令和5年10月1日～ <制度導入>・従業員や管理職へアンケート調査による実態把握

令和5年10月1日～ <制度導入>・社内委員会での検討開始

令和6年1月1日～ <制度導入>・制度の導入

令和6年3月1日～ <制度導入>・管理職を対象とした研修の実施

令和6年3月1日～ <制度導入>・社内報・イントラネット等による周知・啓発の実施

### <目標2>

・管理職の人事評価制度にワーク・ライフ・バランスに関する評価項目を追加することにより、育児休業を取得しやすい環境を整備する。

### <対策>

令和5年10月1日～ ・評価項目・評価基準等の検討

令和6年3月1日～ ・人事評価制度の改定について周知、評価者研修の実施

令和6年4月1日～ ・新人事評価制度による評価実施

### <目標3>

・年次有給休暇の取得状況を現状よりも改善する。

### <対策>

令和5年10月1日～ ・年次有給休暇の取得状況を把握する

令和5年10月1日～ ・年始年末休暇を連続して取得できる体制を作る

令和5年10月1日～ ・年次有給休暇の半日単位・時間単位取得を実施する

令和5年10月1日～ ・年次有給休暇の取得に向けて従業員に対し啓発活動を図る

<目標4>

・年次有給休暇の取得率を70%とする。  
(式) 全取得日数/全付与日数(繰越日数を含まない) × 100 (%)

<対策>

- 令和5年10月1日～ ・年次有給休暇の取得状況を把握する
- 令和5年10月1日～ ・年始年末休暇を連続して取得できる体制を作る
- 令和5年10月1日～ ・年次有給休暇の半日単位・時間単位取得を実施する
- 令和5年10月1日～ ・年次有給休暇の取得に向けて従業員に対し啓発活動を図る

<目標5>

・所定外労働時間を現状よりも改善する。

<対策>

- 令和5年10月1日～ ・所定外労働の実態の把握
- 令和6年4月1日～ ・ノー残業デーを設定・実施し、残業時間の抑制を図る(月1回、週1回など)
- 令和6年4月1日～ ・全体的な業務量の偏りが解消できるよう人員配置を検討
- 令和6年4月1日～ ・労使の話合いの機会の整備

<目標6>

・所定外労働時間を10%削減する。

<対策>

- 令和5年10月1日～ ・所定外労働の実態の把握
- 令和6年4月1日～ ・ノー残業デーを設定・実施し、残業時間の抑制を図る(月1回、週1回など)
- 令和6年4月1日～ ・全体的な業務量の偏りが解消できるよう人員配置を検討
- 令和6年4月1日～ ・労使の話合いの機会の整備

<目標7>

・所定外労働時間を月20時間以内とする。

<対策>

- 令和5年10月1日～ ・所定外労働の実態の把握
- 令和6年4月1日～ ・ノー残業デーを設定・実施し、残業時間の抑制を図る(月1回、週1回など)
- 令和6年4月1日～ ・全体的な業務量の偏りが解消できるよう人員配置を検討
- 令和6年4月1日～ ・労使の話合いの機会の整備

<目標8>

・子どもの学校行事への参加のための休暇、ボランティア休暇、自己啓発休暇、リフレッシュ休暇、不妊治療休暇、記念日休暇等の多様な休暇制度を導入する。

<対策>

- 令和5年10月1日～ ・従業員のニーズの把握
- 令和6年4月1日～ ・社内検討委員会での検討開始
- 令和6年4月1日～ ・制度の導入
- 令和6年4月1日～ ・社内報・イントラネット等による従業員への周知

<目標9>

・フレックスタイム制度を導入する。

<対策>

- 令和5年10月1日～ ・従業員のニーズの把握、検討開始
- 令和6年4月1日～ ・小学校就学前の子を持つ従業員に対し、勤務時間の工夫、周囲のサポート体制を進める
- 令和6年4月1日～ ・制度導入、社内報などによる従業員への周知

<目標10>

・小学校就学未満の子を持つ従業員のフレックスタイム制度を導入する。

<対策>

- 令和5年10月1日～ ・従業員のニーズの把握、検討開始
- 令和6年4月1日～ ・小学校就学前の子を持つ従業員に対し、勤務時間の工夫、周囲のサポート体制を進める
- 令和6年4月1日～ ・制度導入、社内報などによる従業員への周知

<目標11>

・始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度を導入する。

<対策>

- 令和5年10月1日～ ・従業員のニーズの把握、検討開始
- 令和6年4月1日～ ・小学校就学前の子を持つ従業員に対し、勤務時間の工夫、周囲のサポート体制を進める
- 令和6年4月1日～ ・制度導入、社内報などによる従業員への周知

<目標12>

・子どもを育てる従業員が利用できる事業所内保育施設を設置する。

<対策>

- 令和5年10月1日～ ・従業員のニーズの把握

- 令和6年4月1日～ ・社内検討会での検討開始
- 令和7年4月1日～ ・事業社内保育施設の設置

<目標13>

- ・男性の育児休業の取得者を現状より改善する。

<対策>

- 令和5年10月1日～ ・従業員へのアンケート調査、問題点の洗い出し
- 令和6年4月1日～ ・管理職を対象とした研修の実施
- 令和6年4月1日～ ・育児休業の取得希望者を対象とした講習会の実施
- 令和6年4月1日～ ・制度内容等について社内報などにより従業員に周知

<目標14>

- ・計画期間内に、男性従業員の育児休業の取得者を1人以上にする。

<対策>

- 令和5年10月1日～ ・従業員へのアンケート調査、問題点の洗い出し
- 令和6年4月1日～ ・管理職を対象とした研修の実施
- 令和6年4月1日～ ・育児休業の取得希望者を対象とした講習会の実施
- 令和6年4月1日～ ・制度内容等について社内報などにより従業員に周知

<目標15>

- ・計画期間内に、1歳以上の子の看護休暇を取得した男性従業員を1人以上とする。

<対策>

- 令和5年10月1日～ ・従業員へのアンケート調査、問題点の洗い出し
- 令和6年4月1日～ ・管理職を対象とした研修の実施
- 令和6年4月1日～ ・育児休業の取得希望者を対象とした講習会の実施
- 令和6年4月1日～ ・制度内容等について社内報などにより従業員に周知

<目標16>

- ・計画期間内に、中学校卒業前の子を養育する従業員に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性従業員を1人以上とする。

<対策>

- 令和5年10月1日～ ・従業員へのアンケート調査、問題点の洗い出し
- 令和6年4月1日～ ・管理職を対象とした研修の実施
- 令和6年4月1日～ ・育児休業の取得希望者を対象とした講習会の実施

令和6年4月1日～ ・ 制度内容等について社内報などにより従業員に周知

<目標17>

・ 計画開始前に、育児休業等を取得した男性従業員の割合を7%以上とする。  
(なお、従業員数が300人以下の場合は、くるみんマーク認定にあたって、計画の開始前に、育児休業を取得した男性従業員がいれば認められる特例がある。)

<対策>

- 令和5年10月1日～ ・ 従業員へのアンケート調査、問題点の洗い出し
- 令和6年4月1日～ ・ 管理職を対象とした研修の実施
- 令和6年4月1日～ ・ 育児休業の取得希望者を対象とした講習会の実施
- 令和6年4月1日～ ・ 制度内容等について社内報などにより従業員に周知

<目標18>

・ 小学校就学前までの子の育児にも利用できる休暇制度（配偶者出産休暇制度、育児参加奨励休暇制度など）を導入する。

<対策>

- 令和5年10月1日～ ・ 従業員のニーズの把握
- 令和6年4月1日～ ・ 社内検討会での検討開始
- 令和6年4月1日～ ・ 制度導入、社内報などによる従業員への周知