

2022年1月4日

セコム山陰株式会社行動計画（第6回）

働き方改革を推進することにより、社員全員が健康を維持しながら、仕事と家庭を両立できる雇用環境を実現する。

1. 計画期間

2021年9月26日 ～ 2024年3月31日までの2年半

2. 内 容

目標1

管理職を含む全社員の仕事と家庭の両立を支援するため、両立支援制度に係る法令改正や社内通達等について従業員に周知すると共に関連する社外セミナー等に積極的に参加してもらうことにより、当該制度の利用の推進を図る。

< 対 策 >

- 2021年9月～ 毎月開催される社員会議の場やメール通信を活用し、両立支援に関係する法令改正やグループ内で発信される通達、示達、業務連絡書について積極的なアナウンスを行うことで、支援制度を利用する社員への理解浸透を図り、支援制度を利用しやすい雇用環境を育む。
- 2021年9月～ 女性社員や管理職手前にある社員を「女性の活躍推進及び能力発揮に向けた研修」や「働き方の見直し等に関する研修」に積極的に参加させ、働き方改革を推進する。
- 2021年9月～ 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し、並びに育児休業後における原職又は原職相当への復帰のための業務内容や業務体制の見直し等を適切に行うことにより、職場復帰しやすい雇用環境を育む。

目標 2

管理職を含む全社員が、健康を維持しながら両立支援制度を活用できるよう、時間外・休日労働時間の削減や年次有給休暇等の取得促進を図ることにより働き方改革の推進を図る。

< 対 策 >

- 2021年9月～ 全社員の毎月の時間外・休日労働時間が45hを超過しているかどうかチェックし、超過している場合は、業務内容、業務体制の見直しや適正な人員配置等について検討することにより、改善を図る。
- 2021年9月～ 毎月の社員会議にて社員の総残業時間調査結果を発表し、増加傾向にある場合は、その原因について究明し対策を検討する。
- 2021年9月～ 全社員の年次有給休暇の取得日数について、毎月チェックすることにより、全社員が年間5日以上有給休暇を確実に取得できるよう管理を徹底する。また、10年勤続毎に付与される2週間の連続休暇について、該当社員が100%取得できるよう管理を徹底する。
- 2021年9月～ 社員の健康診断と社員と家族の成人検診を100%実施するよう管理を徹底し、検診結果についても、要精密検査や通院や治療が必要とされた社員には産業医の指導内容を100%伝達すると共に経過のフォローに努める。

目標 3

女性の活躍推進や次世代育成支援並びに多様な人材雇用等のダイバーシティ推進を図る。

< 対 策 >

- 2021年9月～ 若年者（中学、高校、大学生等）に対するインターンシップや学内企業説明会等に積極的に参加し、適正な募集・採用機会の確保を図る。
- 2021年9月～ 障がい者雇用等において、トライアル雇用等を行うことにより積極的に障害者雇用の促進を図る。
- 2021年9月～ 女性や補職者を中心として人権や多様な雇用に係るダイバーシティやセクハラ・パワハラ等に係る社外研修に参加してもらい、女性の活躍推進やダイバーシティへの理解の促進を図る。