

株式会社ピーシーシー 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7年11月1日～令和12年10月31日

2 内容

目 標① 妊娠中、出産後の女性従業員の健康の確保について、従業員に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施

対 策① 相談窓口を設置する。

目 標② 育児休業を取得しやすく、職場復帰に向けて環境整備を行う。

対 策② (1) 男性の育児休業取得を促進する
(2) 育児休業後の労働条件に関する事項を周知する。
(3) 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制を見直す。
(4) 育児休業中の従業員の職業能力開発及び向上のための情報を提供する。
(5) 育児休業後、復帰のための業務内容や業務体制の見直し

目 標③ 始業終業時刻の繰上げ又は繰下げ制度の実施

対 策③ 従業員の実情を考慮する。

目 標④ 育児・介護休業制度の理解促進

対 策④ (1) リーフレットにより周知する。
(2) 質疑応答の場を設け、制度の理解に努める（希望により顧問社労士が回答）。

目 標⑤ 労働外・休日労働の削減のための措置の実施

対 策⑤ 残業が多い従業員を対象に、現状分析と問題点を把握し、各担当者の仕事量、配置、役割分担等を検討する。無駄な作業を減らし、又はなくしていく。

目 標⑥ 年次有給休暇の取得促進

対 策⑥ (1) 業務の情報を共有化することで、休みやすい職場環境を作る。
(2) 従業員のサポート体制を明確にする。
(3) 休暇中に仕事が滞らないように、従業員同士が助け合う風土作りを目指す。
(4) 休暇をより充実させるため、ゴールデンウィーク、夏季休暇、年末年始の連続する休暇に加えて、年次有給休暇の取得を促進する。なお、社歴が浅く、年次有給休暇の権利が発生しない従業員、又は残日数が少ない従業員に対しては、特別休暇（有給）として付与する。