

(株)ティー・エム・シー行動計画書（第1回）

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全体が働きやすい環境をつくることによって、すべての社員がその能力を十分に発揮できるような雇用環境の整備を行うとともに地域の次世代育成支援対策の貢献をするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成21年4月1日～平成24年3月31日までの3年間
2. 内 容

目標1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性社員… 計画期間中に1人以上取得すること。

女性社員… 取得率80%以上にする。

【対策】

- 平成21年4月～ 社員の具体的なニーズ調査、検討チームの設置及び検討開始
- 平成21年8月～ 育児休業制の拡充（育児期間の延長、複数回取得可、有給とする）
- 平成21年11月～ 育児休業制度や運用についての管理職への研修の実施
社内広報誌や説明会の実施などによる社員への育児休業制度の周知徹底

目標2：平成22年4月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定、実施する。

【対策】

- 平成21年10月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 平成22年4月～ ノー残業デーの実施

目標3：平成23年4月までに、年次有給休暇の取得日数を、一人当たり平均年間15日以上とする。

【対策】

- 平成22年6月～ 社員へのアンケート調査、実態調査
- 平成22年9月～ 社内広報誌などによる取得促進キャンペーンの実施
有給休暇取得予定表の提示や、取得状況の取りまとめなどによる取得促進のための取組開始
- 平成23年4月～ 家族の誕生日や記念日に有給休暇を取得するアニバーサリー制度の導入

目標4：地域の子供との交流及び若者のインターンシップの受け入れを引き続き行う。

【対策】

- 平成23年1月～ 検討会の設置及び受け入れ体制についての検討開始
- 平成23年3月～ 受け入れを行う部署への説明及び受け入れ体制の確立
- 平成23年4月～ 引き続きインターンシップを受け入れ、社内広報誌などにより取り組み内容を社員に周知