

# 株式会社コンベンションリンケージ 一般事業主行動計画

全ての社員がその能力を十分に発揮し、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とともに、地域の次世代育成支援対策に貢献するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 29 年 2 月 18 日から平成 34 年 2 月 17 日までの5年間

## 2. 内容

目標 1: 育児休業制度の周知を図り、休業中及び復職後の処遇に関する情報を提供する。

<対策>

- 平成 29 年 4 月 提供情報内容の検討
- 平成 29 年 5 月～ 情報提供の実施

目標 2: 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 29 年 4 月 提供情報内容/研修内容の検討
- 平成 29 年 5 月 男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職を対象とした研修の実施
- 平成 29 年 6 月～ 育児休業の取得希望者に対して情報提供の実施

目標 3: 管理者に対し、妊娠・出産後も女性が働き続けやすい職場づくりのための研修を行う。

<対策>

- 平成 29 年 4 月 研修内容の検討
- 平成 29 年 5 月～ 研修の実施

目標 4: 妊娠中、休業中及び復職後の女性従業員のための相談窓口を設置する。

<対策>

- 平成 29 年 4 月 相談窓口担当者の選定
- 平成 29 年 5 月～ 窓口担当者の研修、窓口の設置

目標 5: 子育て期の女性社員には所定外労働をさせないことを徹底する。

<対策>

- 平成 29 年 4 月 周知内容の検討
- 平成 29 年 5 月 会議・朝礼等を通して全社員への周知

目標 6: 所定外労働を削減するため、ノー残業月間を設定、実施する。

<対策>

- 平成 29 年 4 月～ 検討会の設置、各部署毎に問題点の検討
- 平成 29 年 12 月～ ノー残業月間の実施  
会議・朝礼等を通して全社員への周知  
管理職を対象とした意識改革のための研修の実施

目標 7: 若者のインターンシップ受け入れを推進する。

<対策>

- 平成 29 年 4 月～ 検討会の設置、受け入れ体制について検討開始
- 平成 29 年 5 月 受け入れを行う事業所への説明及び受け入れ体制の確立
- 平成 29 年 7 月 受け入れを開始、会議・朝礼等を通して全社員への周知