

## イズミヒューマンアップ株式会社 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 05 年 04 月 01 日～令和 08 年 03 月 31 日までの 03 年間

2. 内容 (次世代育成支援対策推進法に基づく)

目標 1：産前産後休業や育児休業に際し、出産一時金・出産手当金・育児休業給付・産前産後を含む出産育児休業中の社会保険料免除等制度の周知（部署ごと年1回以上）や情報提供および申請手続きのサポートを行う。

<対策> ◎ 令和 05 年 04 月～ 法に基づく諸制度の調査（再確認）  
◎ 令和 05 年 06 月～ 最新の制度に関するパンフレットを作成し社員に配布  
(給与明細に同封または職場へ掲示する等)

目標 2：妊娠中の女性社員の母性健康管理について利用できる諸制度の周知を図る。

<対策> ◎ 令和 05 年 04 月～ 法に基づく諸制度の調査（再確認）  
◎ 令和 05 年 06 月～ 管理職・現場労務担当者を対象とした意識改革のための研修を実施  
(最新諸制度の再告知・制度の意義等の再研修)  
◎ 令和 05 年 06 月～ 派遣先への本行動計画の趣旨説明および協力の依頼（引き続き）  
各派遣先等における問題点の検討および改善の実施（引き続き）

目標 3：子育てを行う社員の職場と家庭の両立を支援する。

<対策> ◎ 令和 05 年 06 月～ 担当する業務の負荷を軽減し、短時間勤務・始業終業時間を流動的に運用できる環境を整備する

3. 内容 (女性活躍推進法に基づく)

目標 1：年次有給休暇の取得6日以上を確保する。

<対策> ◎ 令和 05 年 04 月～ 派遣先への本行動計画の趣旨説明および協力の依頼（引き続き）  
◎ 令和 05 年 04 月～ 管理職・現場労務担当者を対象とした有給休暇の取得しやすい環境整備（意識改革等）のための研修を実施  
◎ 令和 05 年 04 月～ 従業員の休暇を職場でカバーし合えるような、柔軟な職務の分担やそれに対応できる人材育成を行う（引き続き）  
◎ 令和 05 年 06 月～ 各派遣先等における問題点の検討および改善の実施（引き続き）

目標 2：セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口2ヶ所を設定する。

<対策> ◎ 令和 05 年 04 月～ 派遣先への本行動計画の趣旨説明および協力の依頼  
◎ 令和 05 年 06 月～ 職場におけるセクシュアルハラスメント・パワハラを行ってはならない旨の方針の明確化  
(職場へ掲示する等)  
◎ 令和 05 年 06 月～ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制整備  
相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する。