

次世代法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

レンティアグループでは、ワークライフバランスを推進し、仕事と生活をより充実させるための各種施策・制度を導入してきました。仕事と子育ての両立支援においては、2005年より行動計画を策定し持続的な取り組みを行ってきました。

2020年4月1日からは、「次世代育成支援対策推進法」および「女性活躍推進法」に基づき新たな行動計画を策定し、レンティアグループ全社を挙げて取り組みを行ってまいります。

レンティアグループ行動計画

1. 計画期間 2020年 4月 1日～ 2025年 3月 31日までの 5年間

2. 計画内容

(1) 次世代法

目標 1. 所定外労働時間の削減に努める。

<対策>

- ・勤怠管理ソフトのリニューアルを行い、労務管理をサポートします。
- ・管理者に対して部下の所定外労働時間の情報発信を行います。
- ・事業所ごとに毎週実施しているノー残業デーを再周知します。

目標 2. 多様な働き方を推進する。

<対策>

- ・時差出勤制度や時間有給休暇制度の周知を行い使用を推進します。
- ・有給休暇や代休取得状況の情報発信を行い取得を推進します。
- ・モバイルワークやサテライトオフィスの要領を整備し活用を推進します。
- ・在宅勤務制度の導入を検討します。
- ・育児短時間勤務の取得期限延長を検討します。

(2) 女性活躍推進法

目標 1. 係長以上役職者の女性人数を 18 人以上とする。

<対策>

- ・人事評価基準について見直しを図ります。
- ・女性社員を対象としてヒアリング等を行い、希望者の把握や管理職育成を目的としたキャリア研修プログラムの策定を行い実施します。

目標 2. 男性の育児休業取得率を 10%以上とする。

<対策>

- ・安心して育児休業が取得できるよう、休業中の情報提供や復職後のサポートを実施します。
- ・両立支援策を整備および周知し、男性も両立支援制度の利用や柔軟な働き方の選択がしやすい環境を整えます。