

次世代育成支援対策推進法に基づく 株式会社シティスタッフ 行動計画

従業員、契約社員、アルバイト、パート、派遣社員など、会社と雇用契約関係にある者（以下「従業員」という）がその能力を發揮し、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 2022年7月1日 ～ 2025年6月30日までの3年間

2. 内容

目標1：2025年6月30日までに、年次有給休暇の取得率を70%以上とする。

<対策>

2022年7月～ 年次有給休暇の取得状況及び取得率を算出し把握する

2022年7月～ 更に計画的な取得に向けて管理職研修を四半期毎に行う

2022年7月～ 有給休暇の取得率をさらに向上させるため、管理者への教育を行い、派遣先事業所で働く当社従業員の有給休暇の取得については、派遣先事業所へ理解を求め、柔軟な対応を取っていただけるよう、交渉を継続する。

2023年7月～ 有給休暇取得率向上計画に基づき、部署での取組の結果を振り返るミーティングを行い、目標達成に向けた計画の見直しを行う。

目標2：従業員の産前・産後・育児休業取得しやすい環境作りを進める。

<対策>

2022年7月～ 従業員が産前・産後・育児休業を取得しやすい職場環境の整備の実施及び周知を継続する。取得実績事例を元に効果的なフィードバックを継続し、取得実績向上のため、社内では管理者への教育を行い、社内だけでなく、派遣先事業所へ理解を求め、柔軟な対応を取っていただけるよう、交渉を継続する。

目標3：乳幼児及び児童を持つ従業員に対し、就業機会の確保・持続的な成長を支援するための、柔軟な勤務形態（場所・曜日・時間）導入に向けた環境整備を行う。

<対策>

2022年7月～ 乳幼児及び学齢児童を持つ従業員が、仕事と子育てを両立させながら就業できる機会の確保をさらに図るため、管理者への教育及び職場環境の整備の実施を継続的に進める。

2022年7月～ 派遣先事業所については、柔軟な対応を取っていただけるよう、さらに周知説明と情報提供を行い、派遣先事業所との協力体制の確立及び実施環境の整備について、契約条件の交渉を継続する。